



Paris, le 25 juillet 2008

Forfaits en jours pour les cadres

Questions - réponses

1 – Quelle est la législation en vigueur aujourd’hui ?

Depuis 2000 et la loi Aubry 2, un système de forfait en jours peut être mis en place par accord collectif de branche ou d’entreprise pour les cadres. Aujourd’hui, environ 40% des cadres sont concernés par ce système de forfait en jours. Il permet de décompter la durée du travail des personnes concernées en jours et non plus en heures.

Une limite annuelle est fixée par accord collectif à 218 jours au plus mais un salarié peut légalement travailler au-delà de cette limite jusqu’à 282 jours.

Aujourd’hui, un salarié employé en «forfait-jours » peut travailler très largement au-delà de 218 jours : s’il travaille au-delà de cette limite, il doit récupérer les jours travaillés en plus dans les trois premiers mois de l’année suivante. Mais il peut travailler ensuite beaucoup plus sur les 9 mois suivants.

Et ce salarié travaillait jusqu’à présent sans aucune majoration de salaire.

Depuis la loi sur le pouvoir d’achat du 8 février 2008 : s’il travaille plus de 218 jours et qu’il ne récupère pas ses jours, il bénéficie d’une majoration de 10% pour les jours travaillés en accord avec son employeur mais pour l’année 2009 uniquement.

2 – Avec ce nouveau texte, je devrai travailler plus de 218 jours ?

Pas plus qu’aujourd’hui.

Le texte ne change pas la durée de référence de 218 jours et encadre au contraire les modalités de dépassement.

Demain comme aujourd'hui, un cadre pourra travailler au-delà de 218 jours ou de la limite inférieure fixée par l'accord mais avec de nouvelles garanties.

Le travail au-delà de 218 jours sera fait dans le cadre d'un accord écrit avec l'employeur. Seuls les salariés qui souhaitent renoncer à des jours de repos seront donc concernés. Il n'y a aucune obligation et surtout aucune possibilité de l'y obliger, aucune sanction ne peut être prise contre le salarié s'il ne souhaite pas travailler plus de 218 jours.

3 – On dit que des garanties sont apportées. Lesquelles ?

Demain l'accord d'entreprise ou de branche devra fixer un plafond qui ne pourra pas être dépassé. Grâce aux mesures du texte renforçant la démocratie sociale, l'accord devra être conclu par des syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages et sans l'opposition de 50% d'entre eux.

A défaut d'accord collectif d'entreprise ou de branche, on ne pourra pas travailler plus de 235 jours, au lieu de 282 jours aujourd'hui, garantissant ainsi le repos de deux jours par semaine.

235, c'est mieux que 282.

Un entretien annuel individuel sera organisé avec l'employeur sur le suivi de la charge de travail et l'équilibre vie familiale/vie professionnelle.

Le comité d'entreprise sera également consulté chaque année sur la charge de travail des salariés employés en forfait.

Le salarié qui acceptera de travailler au-delà de 218 jours sera mieux payé. Il bénéficiera d'une rémunération majorée d'au moins 10% et pas uniquement en 2009 mais bien pour l'ensemble des années à venir. En plus, ce ne sera pas imposable et le salarié ne payera pas de charges sociales.

4 – Et si je travaille plus de 218 jours, je n'aurai plus de jours fériés ? Je perds tous mes JRTT ?

Si des jours fériés sont chômés, en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage, rien dans la loi ne remet en cause le fait qu'ils ne sont pas travaillés.

De plus, la loi indiquera désormais que le plafond doit tenir compte des jours fériés chômés dans l'entreprise.

Quant aux JRTT, ils ne sont pas remis en cause si le salarié souhaite les garder puisque le travail au-delà de 218 jours se fait sur la base du volontariat.