

Experts-comptables et commissaires aux comptes



© 2014 Les Echos Publishing

L'organisation du travail dans le cadre de forfaits en jours peut être mise en place notamment par un accord collectif de branche ou d'entreprise.

Selon les tribunaux, ces accords doivent fournir des garanties suffisantes quant au suivi de la charge de travail des salariés concernés. Ils doivent ainsi contenir des stipulations assurant aux salariés en forfaits-jours la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Appliquant ce principe, la Cour de cassation a récemment invalidé, sur ce point, la convention collective des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes. Elle a en effet considéré que les garanties prévues étaient insuffisantes pour assurer que « l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail » des salariés en forfaits-jours et donc, pour protéger leur santé et leur sécurité.

Conséquence : toutes les conventions individuelles de forfait en jours signées par les salariés en application directe de cette convention collective sont nulles. La durée du travail des salariés en forfait-jours ne doit donc plus être calculée en journée ou en demi-journée, mais en heures. Les salariés

travaillant au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail pouvant ainsi demander, le cas échéant, à être indemnisés pour les heures supplémentaires qu'ils ont effectuées.

Pour pallier cette annulation, les employeurs n'ont aujourd'hui d'autre choix que de négocier un accord collectif d'entreprise comportant des garanties suffisantes quant au suivi de la charge de travail des salariés.

[Cassation sociale, 14 mai 2014, n° 12-35033](#)

© 2014 Les Echos Publishing