

Experts-comptables et Commissaires aux comptes



© 2015 Les Echos Publishing

Considérant que les garanties prévues par la convention collective des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes en matière de forfait-jours étaient insuffisantes pour assurer une amplitude et une charge de travail raisonnables pour les salariés, la Cour de cassation avait invalidé ces dispositions dans un arrêt rendu en mai 2014.

Les partenaires sociaux ont donc dû engager des négociations afin de sécuriser les conventions individuelles de forfaits-jours de la profession. Négociations qui ont conduit à la signature, le 18 février dernier, d'un nouvel avenant « relatif au calcul annuel en jours de la durée du travail ».

À noter : cet avenant est d'ores et déjà applicable aux cabinets membres d'une organisation patronale signataire de l'accord (IFEC et EFC). Il sera obligatoire pour l'ensemble de la profession après la publication de son arrêté d'extension par le ministère du Travail.

Cet avenant vise à renforcer le suivi et le contrôle de l'amplitude et de la charge de travail des salariés en forfait-jours.

Tout d'abord, il limite la durée de travail de ces salariés, en dehors des périodes traditionnelles de forte activité, à, en moyenne, 5 jours par semaine, soit 23 jours par mois. Par

ailleurs, il leur garantit des temps de repos effectif en accordant le droit « de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance » pendant leurs périodes de congés.

De plus, désormais, leurs durées journalière et hebdomadaire de travail sont contrôlées via un relevé mensuel, établi par le salarié et permettant au supérieur hiérarchique d'examiner et d'apporter une réponse aux problèmes rencontrés par le travailleur dans l'organisation et la charge de son travail. Les échanges périodiques qui en découlent sont l'occasion, pour le salarié, d'alerter son employeur en cas de surcharge de travail imprévue (nouvelle mission, arrivée d'un nouveau client, contraintes liées aux évolutions législatives et réglementaires...). La contrepartie liée à une telle surcharge devant être définie lors de l'entretien annuel individuel organisé par l'employeur.

En complément : la rémunération minimale accordée aux cadres en forfait-jours, ayant au moins 2 ans d'expérience dans leur qualification, est majorée depuis le 1^{er} avril 2015. Cette majoration varie entre 5 % et 22 % selon le niveau et le coefficient de l'emploi occupé (cadre de direction, cadre principal, chef de service...).

[Avenant n° 24 bis, convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes](#)

© 2015 Les Echos Publishing