

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT N° 24 *BIS* DU 18 FÉVRIER 2015
RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS
CONCERNANT LES CADRES AUTONOMES

NOR : ASET1550374M
IDCC : 787

Entre :

L'ECF ;

L'IFEC,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Avec la signature d'un accord sur le forfait annuel en jours le 12 septembre 2000, les signataires ont affirmé leur attachement au droit à la santé, à la sécurité et au repos du cadre, un autre objectif ayant été une réduction de la durée du travail.

Dans ce cadre, les parties rappellent :

- l'obligation de maîtriser la charge de travail et sa répartition dans le temps concrétisée par le suivi de la charge de travail et l'examen des documents établis mensuellement par le cadre autonome ;
- la limitation à 10 heures par jour et à 48 heures par semaine des durées quotidienne et hebdomadaire de travail, convenue dès l'accord du 12 septembre 2000 ;
- le respect des obligations légales et conventionnelles prévoyant un repos quotidien de 11 heures et un repos hebdomadaire de 35 heures relève de la responsabilité du cabinet ;
- la liberté dont bénéficie le cadre autonome pour déterminer ses horaires de travail ainsi que la responsabilité patronale en la matière sans qu'il ne puisse être envisagé un quelconque transfert de cette responsabilité sur le cadre autonome ;

- la nécessité de fixer les jours de repos de façon concertée entre le cabinet et le cadre autonome afin d'assurer une bonne répartition de la charge de travail sur l'année ;
- la faculté pour le cadre autonome ayant signé un avenant de passage au calcul de sa durée de travail annuelle en jours, de le dénoncer unilatéralement pour ainsi revenir à la situation antérieure en cas de désaccord sur le volume d'activité arrêté lors de l'entretien annuel prévu à cet effet.

Après ces rappels, les signataires du présent avenant ont tenu à compléter la convention collective en précisant :

- la condition d'autonomie requise pour bénéficier d'un calcul annuel de la durée du travail en jours ;
- le renforcement du suivi de la charge de travail des cadres concernés.

Article 1^{er}

Les cadres autonomes bénéficiant du calcul en jours de la durée du travail sont ceux relevant de la catégorie définie par l'article 8.1.2.3 ci-après qui s'appliquera dans cette nouvelle rédaction aux contrats de travail et avenants entrant en application à compter du 1^{er} avril 2015.

« Article 8.1.2.3

Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)

Relèvent de cette catégorie :

- les cadres de niveaux N2 et N1 eu égard aux fonctions d'animation, d'organisation et/ou de supervision, voire de direction qu'ils assument ;
- les titulaires du diplôme d'expertise comptable non inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes non inscrits à la compagnie des commissaires aux comptes ;
- tout autre cadre justifiant d'au moins 2 années d'expérience dans la qualification requise pour occuper les fonctions, cette qualification ayant pu être acquise dans d'autres secteurs d'activité, et dont le degré d'autonomie – donc la responsabilité – est comparable à celui dont bénéficient les cadres des niveaux supérieurs. Pour réaliser cette comparaison, il pourra être tenu compte, selon le cas, d'un ou plusieurs des éléments de comparaison ci-après :
 - relation avec la clientèle ;
 - gestion d'autres collaborateurs ;
 - exercice de fonctions techniques ou à caractère hiérarchique ;
 - rémunération supérieure au minimum conventionnel fixé pour le premier coefficient du N2 de la grille de classification.

Il organise librement son activité dans le respect des nécessités liées aux missions confiées, du bon fonctionnement des équipes de travail et des règles internes de fonctionnement définies par le cabinet.

Pour réaliser les missions confiées, le cadre autonome définit un programme de travail et participe à la réalisation de ces missions soit en relation avec des salariés du cabinet et/ou des clients, soit il les réalise seul.

La rémunération annuelle de ce cadre autonome dépend de ses fonctions matérialisées notamment par un volume d'activité annuel et des objectifs négociés. Il dispose d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation des missions correspondant à cette fonction, à ce volume d'activité et dans la détermination du moment de son travail.

Les parties au contrat de travail déterminent par écrit les modalités d'appréciation du volume d'activité, des objectifs, des missions tant fonctionnelles qu'opérationnelles confiées et notamment :

- périodicité des rencontres ;

- documents utiles ;
- mesures applicables, le cas échéant, en cas de dépassement des objectifs ;
- temps d’encadrement.

En cas de désaccord, le cadre autonome peut saisir les délégués du personnel.

Si le désaccord porte sur un problème d’interprétation de la convention collective, la commission paritaire prévue à l’article 10.2 peut être saisie. »

Article 2

2.1. Modifications du 2^e alinéa de l’article 8.1.2.5

A l’alinéa 2 de l’article 8.1.2.5, est supprimée la phrase : « Le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre. »

A ce même alinéa 2, la dernière phrase est ainsi rédigée : « Au plus tard lors de l’appréciation du volume d’activité prévu par l’article 8.1.2.3, le cabinet et le cadre autonome définissent la contrepartie liée à une surcharge imprévue. A titre d’exemples de surcharge imprévue : nouvelle mission, nouveau client, intervention urgente, contraintes liées aux évolutions législatives ou réglementaires. »

2.2. Suppression concernant l’article 8.1.2.5

Le dernier alinéa de l’article 8.1.2.5 est supprimé.

2.3. Il est créé un article 8.1.2.5.1 rédigé comme suit :

« Article 8.1.2.5.1 »

Le présent article précise et complète l’article 8.1.2.5 :

« La charge de travail confiée par le cabinet fait l’objet d’un suivi par l’employeur. Un relevé mensuel, établi par le cadre autonome sous le contrôle de l’employeur, permet à son supérieur hiérarchique d’assurer le suivi régulier de l’organisation de son travail et de sa charge de travail préalablement définies.

Charge de travail

Une durée annuelle de travail fixée à 218 jours – dont dispositif de solidarité, 1 jour – en application des dispositions légales suppose :

- la prise de 25 jours ouvrés de congés sur la période annuelle considérée ;
- la prise de 10 jours supplémentaires de repos – en moyenne selon les années – permise par la limitation de la durée annuelle de travail à 218 jours.

Une charge de travail raisonnable répartie sur l’année implique un nombre de jours travaillés par semaine n’excédant pas 5 en moyenne et 23 par mois, sauf pendant les périodes traditionnelles de forte activité, étant ici rappelé que les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et demi-journées de repos.

Elle implique également le droit pour le cadre autonome de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos.

L’examen des relevés mensuels permet au cabinet de vérifier le respect de ces mesures.

L’efficacité de celles-ci fait l’objet d’un examen avec le cadre autonome concerné lors de l’échange périodique suivant pour permettre au cabinet de décider des ajustements nécessaires.

Afin de contribuer au respect de ces dispositions, le cabinet doit, lors de l’entretien annuel, rappeler au cadre autonome concerné les précisions sur la notion de charge de travail raisonnable exposée ci-dessus.

Relevé mensuel

Ce relevé mensuel doit permettre le contrôle de la durée journalière et hebdomadaire de travail.

Il permet des échanges entre le cabinet et le cadre autonome sur la durée des journées d'activité. L'employeur doit, à réception du relevé mensuel, examiner les alertes que le cadre autonome aura pu mentionner au niveau de l'organisation de son travail afin d'apporter des réponses tant sur le plan de la charge de travail que celui de l'organisation du travail.

En cas de surcharge imprévue, l'employeur, alerté par le cadre autonome, doit, sans délai, opérer avec ce dernier les ajustements nécessaires.

Les échanges périodiques relatifs au suivi de la charge de travail ne se substituent pas à l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail qui porte sur la charge de travail du cadre autonome, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du cadre autonome. Cet entretien annuel permet, conformément à l'alinéa 2 de l'article 8.1.2.5, de définir la contrepartie liée à une surcharge imprévue et permet ainsi, pour l'année à venir, d'anticiper et d'adapter la charge de travail.

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du cadre autonome, les parties conviennent de rappeler qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le cadre autonome peut bénéficier d'un examen complémentaire réalisé par le médecin du travail soit à la demande du cabinet, soit à sa demande (art. R. 4624-17 du code du travail).

Ces différentes modalités constituent la vérification *a posteriori* de l'adéquation de la charge de travail et protègent la sécurité et la santé du cadre autonome. En amont – conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article 8.1.2.3 – les parties ont défini la procédure d'appréciation du volume d'activité lequel s'exprime différemment selon que les missions confiées sont opérationnelles ou fonctionnelles.

L'examen du relevé mensuel permet d'anticiper un éventuel dépassement des 217 jours de travail, auxquels s'ajoute la journée de solidarité. Le dépassement de la durée du travail prévue par le contrat de travail suppose un accord écrit entre le cabinet et le cadre autonome. Cet avenant contractuel doit préciser le nombre de jours excédentaires, la rémunération supplémentaire correspondante avec application de la majoration fixée par la loi, actuellement 10 %.

Réduction individuelle de la durée du travail

Le calcul annuel en jours de la durée du travail peut également s'appliquer aux cadres autonomes ayant conclu avec leur employeur une réduction individuelle de la durée du travail : toutes les modalités prévues ci-dessus s'appliquent à des forfaits annuels prévus pour une durée inférieure à 217 jours, auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

Dispositions générales

Les parties conviennent que les dispositions de l'article 2 du présent avenant sont applicables à l'ensemble des accords individuels existant sur le forfait jours ainsi qu'aux futurs contrats de travail ou avenants. »

Article 3

L'article 8.1.2.3 dans sa rédaction antérieure au présent avenant demeure applicable aux forfaits jours entrés en application avant le 1^{er} avril 2015.

Article 4

Rémunération

A compter du 1^{er} avril 2015, la rémunération annuelle minimale du cadre en forfait jours, quelle que soit la date d'entrée en application de son forfait annuel en jours, justifiant d'au moins 2 ans d'expérience dans sa qualification au sens de l'article 8.1.2.3 modifié du présent avenant, est au

moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de la grille générale des emplois figurant en annexe A de la convention collective qui lui est appliqué, majoré de :

- 22 % pour le coefficient 330 niveau 3 de la grille ;
- 15 % pour le coefficient 385 niveau 3 de la grille ;
- 10 % pour le coefficient 450 niveau 2 de la grille ;
- 5 % pour le coefficient 500 niveau 2 de la grille ;
- 5 % pour le coefficient 600 niveau 1 de la grille.

Le salaire annuel minimum applicable au 1^{er} avril 2015 au cadre en forfait jours ne justifiant pas de 2 ans d'expérience dans sa qualification, au sens de l'article 8.1.2.3 modifié, demeure celui en vigueur à la date de signature du présent avenant, jusqu'à ce que cette durée d'expérience minimale soit atteinte.

Article 5

Le présent avenant est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il entre en application à l'expiration du délai d'opposition fixé par la loi à 15 jours.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 février 2015.

(Suivent les signatures.)