

Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets)

BROCHURE JO 3020

IDCC 787

Convention collective nationale du 9 décembre 1974

[Étendue par arrêté du 30 mai 1975, JO 12 juin 1975]

Par arrêté du 27 juillet 2018 (JO, 7 août), la CCN «Associations de gestion et de comptabilité» est rattachée à la CCN «Experts-comptables et commissaires aux comptes»⁽¹⁾

(1)

Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels

NOR : MTRT1821573A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 18 avril 2018 et du 3 juillet 2018,

Arrête :

Art. 1^{er}. - En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1761	Convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison	573	Convention collective nationale des commerces de gros
673	Convention collective nationale de la fourrure	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
3160	Convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité	787	Convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes
1942	Convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés	18	Convention collective nationale industrie textile

Art. 2. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilbauf

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Institut français des experts-comptables ;

Institut national de syndicats d'experts-comptables et de comptables agréés ;

Chambre nationale des comptables agréés ;

Union pour la promotion des professions comptables libérales(adhérents).

Actuelles :

Experts-comptables de France - Fédération nationale (ECF) ;

Institut français des experts-comptables et commissaires aux comptes (IFEC) (anciennement Institut français des

experts-comptables et Union nationale des commissaires aux comptes (IFEC-UNCC) ;
Union des sociétés d'expertise comptable et de commissariat aux comptes (USEC)(adhésion par lettre du 3 avril 1997).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des employés et cadres CGT ;
Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération des employés et services crédit CFDT ;
Fédération des employés techniciens et agents de maîtrise CFTC ;
Syndicat chrétien des ingénieurs et cadres CFTC ;
Syndicat national des cadres des sociétés fiduciaires et des cabinets d'expertise comptable CGC ;
UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Mod. par Avenant 11 juillet 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

Les professions d'expert-comptable et de commissaires aux comptes sont réglementées.

Il est apparu utile d'en souligner les particularités, dans la mesure où elles ont une influence sur les obligations et les droits du personnel salarié.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) L'ordre des experts comptables a été institué par l'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945 et la Compagnie des Commissaires aux Comptes par la loi du 24 juillet 1966. Ces textes, complétés et modifiés par de nombreuses dispositions législatives ou réglementaires, réglementent les titres et les professions d'expert-comptable et de Commissaires aux Comptes. Il s'y ajoute des décisions du Conseil Supérieur de l'Ordre et de la Compagnie des Commissaires aux Comptes, qui s'imposent à tous les membres de l'Ordre et de la Compagnie : code des devoirs professionnels et règlement intérieur, normes.

Nul ne peut porter le titre d'expert-comptable ou de comptable agréé s'il n'est inscrit au tableau de l'ordre et s'il n'a préalablement prêté serment d'exercer sa profession avec conscience et probité, de respecter et faire respecter les lois dans ses travaux.

Pour l'inscription au tableau, le professionnel doit, entre autres conditions, être titulaire de certains diplômes ou examens et présenter les garanties de moralité jugées nécessaires par le conseil de l'ordre.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Ces exigences de compétence et de moralité se trouvent répétées à plusieurs reprises dans les différents textes régissant la profession. Il s'y ajoute des incompatibilités entre certaines activités et l'inscription à l'ordre. Le nombre de comptables salariés dont un membre de l'ordre personne physique peut utiliser les services est défini par la réglementation en vigueur. Un système disciplinaire rigoureux permet de sanctionner les fautes professionnelles, indépendamment du jeu habituel des responsabilités civiles et pénales.

De plus, il est certain que les règles imposées aux membres de l'ordre et la nature même de leur profession entraînent toute une série d'obligations :

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) L'obligation des membres de l'ordre au secret professionnel (art. 226-13 du code pénal) exige la discréction absolue du personnel.

L'indépendance des professionnels, la qualité de leurs travaux ne seront une réalité que dans la mesure où le personnel aura pris conscience de la dimension de la profession et de la responsabilité qui s'attache à tous les travaux issus du cabinet ;

La dignité et la moralité exigées des membres de l'ordre, les sanctions disciplinaires auxquelles ils sont soumis constituent également des aspects auxquels les collaborateurs doivent être sensibles ;

L'obligation faite aux membres de l'ordre de perfectionner sans cesse leur culture et d'assurer la formation des

experts-comptables stagiaires crée un climat particulièrement favorable à la formation et la promotion du personnel salarié, promotion d'autant plus nécessaire que l'évolution prévisible de la profession ne pourra se faire sans l'évolution parallèle des assistants des professionnels et autres personnels.

Enfin, il est rappelé que l'organisation de la profession repose sur le souci fondamental des pouvoirs publics d'assurer la protection des intérêts publics. Il a été maintes fois rappelé aux membres de l'ordre que le monopole résultant de leur inscription au tableau n'a pas été conçu à leur profit, mais au service de leurs clients et à la qualité de l'information économique. Les membres de l'ordre et leurs collaborateurs en sont pleinement conscients.

Clauses générales

I) Dispositions générales

1.0- Objet

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

Le présent texte constitue une convention collective nationale de travail, conclue en application du livre deuxième de la deuxième partie du code du travail. Il a pour objet de déterminer, dans les cabinets entrant dans le champ professionnel défini à l'article 1.1, l'ensemble des conditions de travail, de rémunération, d'emploi ainsi que les garanties sociales des personnels appartenant à toutes les catégories, permanents ou temporaires, travaillant à temps complet ou à temps partiel.

1.1- Champ d'application professionnel et territorial⁽¹⁾

(1) Champ d'application de la Convention Collective «Associations de gestion et de comptabilité» :

Article 112 - Champ d'application

La présente convention fixe, sur le territoire métropolitain de la France, les DOM et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports de travail, visés aux alinéas suivants, entre les employeurs et leurs salariés.

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective sont les Associations de Gestion et de Comptabilité (AGC), telles que définies par l'ordonnance du 25 mars 2005 à l'exclusion des associations de gestion et de comptabilité relevant de la convention collective non étendue (IDCC 7020) des centres de gestion agréés et habilités agricoles.

(Champs d'application de la CC rattachée)

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, applicable à compter du 9 sept. 2014 (lendemain du dépôt en l'absence de précision, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾)

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

Entrent dans le champ de la présente convention les employeurs, implantés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, experts-comptables, personnes physiques et personnes morales inscrites à l'ordre en vertu de l'ordonnance du 19 septembre 1945 et les commissaires aux comptes inscrits à la Compagnie des Commissaires aux comptes et des textes subséquents, dont l'activité relève du code NAF 6920 Z. Ne peuvent être visés les centres de gestion agréés, les associations agréées et les associations de gestion comptable.»

1.2- Durée et date d'effet

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

La présente convention a été signée à Paris, le 9 décembre 1974.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1975 et a été conclue pour une durée d'un an, renouvelable chaque année par tacite reconduction.

1.3- Dénonciation et révision

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ECF ;
IFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

Elle pourra être dénoncée par l'une des parties trois mois au moins avant l'échéance.

Dans le même délai, sa révision pourra être demandée par l'une des organisations syndicales signataires.

La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront un mois au plus tard après la demande de révision, à l'initiative de la partie demanderesse.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée après accord des parties, dans les limites de temps prévues par la loi.

II) Relations collectives de travail

(Résultant de l'avenant n° 23 du 13 janvier 1999, étendu par arrêté du 18 février 1999, JO 23 février 1999, applicable à compter du 1^{er} mars 1999⁽¹¹⁾)

Préambule de l'avenant n° 23 du 13 janvier 1999

(Étendu par arrêté du 18 février 1999, JO 23 février 1999, applicable à compter du 1^{er} mars 1999)

La durée hebdomadaire conventionnelle est réduite de 39 heures à 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-1 du code du travail à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

En conséquence, il convient d'adapter également les règles de la convention collective en matière de rémunération à la nouvelle durée du travail et aux modalités de répartition et d'aménagement des horaires qui lui sont nécessairement associées.

La gestion d'un cabinet d'experts-comptables et de connaissances aux comptes est sujette à différents paramètres qu'il convient de prendre en considération pour optimiser les normes d'organisation du temps de travail et les adapter à la profession tout en ayant le souci de l'amélioration de la vie personnelle et familiale des salariés. Il s'agit :

- de la variation de l'activité qui caractérise la profession,*
- du caractère intellectuel de la prestation fournie,*
- de la longévité de la relation avec la clientèle qui impose un traitement annuel, voire pluriannuel des dossiers,*
- de la particularité du travail de ceux des collaborateurs qui exercent leur activité principalement hors du cabinet, chez le client,*
- une certaine disponibilité dont les collaborateurs doivent faire preuve à l'égard de la clientèle,*
- du degré d'autonomie d'une partie du personnel, voire de l'indépendance technique de certains salariés.*

Pour permettre la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail parallèlement à l'optimisation de l'organisation des temps de travail, il est nécessaire d'un côté de délimiter la notion de travail effectif ainsi que les modalités de répartition et d'aménagement des horaires adaptés aux spécialités tant de la profession que des cabinets, de l'autre de définir de nouvelles règles en matière de structure et de niveau des rémunérations destinées à concilier la nécessaire maîtrise de la masse des frais de personnel dont dépend la rentabilité des cabinets, donc l'amélioration de l'emploi, avec l'aspiration des salariés au maintien de leur salaire contractuel en cas de réduction de leur temps de travail.

En conséquence, les titres II, V et VIII sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes.

2.1- Règles de fonctionnement de la négociation de la convention collective nationale

2.1.1- Rémunération des salariés participant aux réunions des commissions paritaires

Mod. par Avenant 11 juillet 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ECF ;
IFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

*CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Les salariés des cabinets appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions de conciliation ou d'interprétation prévues aux articles 10.1 et 10.2 ci-après ainsi que dans l'ensemble des commissions initiées par la branche se verront maintenir, pour la durée de leur absence du cabinet, leur rémunération par leur employeur.

Il en sera de même des salariés désignés par leur organisation syndicale pour participer aux travaux de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective. En outre, afin de préparer les négociations, ces salariés bénéficient du droit de s'absenter une demi-journée à l'occasion de chaque réunion de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective nationale. La rémunération des intéressés sera maintenue.

Toutefois, le nombre de ces salariés de cabinets dont la rémunération est maintenue n'excédera pas deux par organisation syndicale.

Les salariés participant à la commission mixte et dont la rémunération sera maintenue doivent avoir deux années de présence dans la profession et un an au moins dans le cabinet.

Les membres des commissions précitées sont tenus d'informer leur employeur de leurs absences pour assister aux réunions dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail.

2.1.2- Remboursement des frais de déplacements

Mod. par Avenant 11 juillet 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ECF ;
IFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

Les représentants des syndicats visés à l'article 2.1.1 se voient rembourser :

a) (Avenant 11 juill. 2014, étendu) Leurs frais de transport sur la base du tarif :

- SNCF (2^e classe) ;
- kilométrique voiture en fonction du barème prévu à l'article 5.2.3 ;
- avion classe économique, lorsque la distance à parcourir en train suppose un trajet de plus de quatre heures.

b) leurs frais de nourriture à raison de quatre fois le minimum garanti par repas pris hors de chez eux et, en cas de nécessité d'hébergement, de seize fois le minimum garanti pour l'ensemble de la nourriture et de l'hébergement, ceci par commission paritaire. Lorsque les réunions, tant de la commission mixte que des commissions techniques, se tiennent à Paris, les remboursements forfaitaires sont majorés de 50 %.

2.1.3- Assurance accident

Les membres salariés des cabinets participant aux réunions des commissions définies à l'article 2.1.1 ci-dessus seront assurés, à la diligence des syndicats d'employeurs, pour les accidents dont ils pourraient être victimes à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions.

2.2- Règles de fonctionnement de la négociation au sein du cabinet

Mod. par Avenant 11 juillet 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ECF ;
IFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Afin de permettre, en application de l'article «L. 2232-20 du code du travail»), l'équilibre contractuel et un comportement de bonne foi dans les négociations de tout accord d'entreprise, d'une part

doivent être programmées au moins deux réunions à intervalle d'au moins une semaine entre elles, d'autre part la Direction doit fournir les textes légaux, réglementaires et conventionnels ainsi que les informations sur la situation du cabinet en ce qui concerne la structure et le niveau des rémunérations, la durée effective et l'organisation des temps de travail, tout ceci par catégories objectives de personnel par référence aux cinq niveaux de qualification mais aussi entre hommes et femmes ainsi que toute information utile eu égard à l'objet des négociations.

Dans tous les cas, la direction ne peut arrêter de décisions unilatérales concernant les salaires et les temps de travail pendant tout le temps des négociations et quels que soient les acteurs de celles-ci. En cas d'impossibilité de conclure quelle qu'en soit la raison, il sera établi un procès-verbal de désaccord précisant les propositions des deux parties en leur dernier état.

L'accord d'entreprise ou, dans les cas limitativement définis ci-dessus, la décision unilatérale de la direction est un acte écrit qui fait l'objet d'un affichage sur le tableau de la direction ainsi que d'un dépôt à la direction départementale du Travail et de l'Emploi et au greffe du conseil des prud'hommes.

2.3- Liberté syndicale

Mod. par Avenant 11 juillet 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour tous les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel fonctionnant dans les conditions définies par les articles «*L. 2111-1 à L. 2135-8 du code du travail*»). De la même manière, en application de l'article «*L. 2141-5 du code du travail*», un travailleur ne peut être congédié, muté, sanctionné ou non embauché du fait de son activité syndicale.

2.4- Institutions représentatives du personnel

Les dispositions relatives au nombre de délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, au financement des œuvres sociales gérées par ces comités, à l'électorat et à l'éligibilité, ainsi qu'aux conditions d'exercice du mandat de ces différentes fonctions, sont réglées par les lois et décrets en vigueur.

III) Avantages acquis

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Les primes et gratifications à caractère exceptionnel et non répétitives, figurant comme telles sur le bulletin de paye, ne seront pas considérées comme des avantages acquis au sens du premier alinéa ci-dessus.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains cabinets.

En cas de dénonciation de la présente convention les situations et avantages acquis par les employés et cadres en fonction à la date de cessation d'effet de la convention seront maintenus.

IV) Classification

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 22 du 22 septembre 1998, étendu par arrêté du 29 mars 1999, JO 9 avril 1999)

4- Économie générale

(Repris par Avenant 11 juill. 2014, étendu)

L'exercice réglementé, qui est la caractéristique fondamentale de la profession, se traduit dans le système de classification à travers l'existence de deux grilles :

- la grille générale des emplois ;
- la grille des membres de l'ordre et de la compagnie.

4.1- Grille générale des emplois (annexe A)

Elle correspond à la classification des emplois et non des individus à qui ils sont confiés.

La grille générale des emplois comprend cinq niveaux d'interventions, définies qualitativement :

N.5. : Exécution.

N.4. : Exécution avec délégation.

N.3. : Conception assistée.

N.2. : Conception et animation.

N.1. : Direction.

A l'intérieur de chaque niveau, les emplois sont caractérisés par trois critères :

- définition qualitative des tâches en fonction de leur complexité technique, de l'étendue de la délégation, de l'ampleur de la responsabilité et du degré d'autorité hiérarchique ;
- niveau de formation requis : il s'agit de la formation de base nécessaire à l'exécution correcte des tâches ;
- expérience professionnelle : il s'agit de la maturité professionnelle pour la maîtrise des fonctions. Ce critère traduit l'acquisition et la maîtrise des techniques professionnelles, la capacité de jugement, l'aptitude à gérer des situations nouvelles.

L'expérience professionnelle résulte normalement d'un temps de pratique minimal qui est fonction du diplôme détenu et des formations professionnelles suivies par le salarié.

Chaque emploi de la grille générale défini en fonction de ces trois critères est identifié par un poste de référence auquel est affecté un coefficient.

Le classement des emplois tient compte également d'un certain nombre de caractères spécifiques relevant d'une grille d'adaptation.

En fonction de ce système, le coefficient représentatif d'un emploi spécifique s'obtient en ajoutant au coefficient du poste de référence auquel il correspond les éventuelles majorations prévues par la grille d'adaptation.

Ce cumul ne peut conduire à affecter à un emploi un coefficient relevant d'un niveau d'intervention plus élevé que celui auquel correspond le poste de référence considéré.

Si tel était le cas, la majoration de points résultant de l'application de la grille d'adaptation se trouverait plafonnée pour rester dans la limite des coefficients correspondant au niveau du poste de référence.

4.2- Grille des membres de l'ordre des experts-comptables et de la Compagnie des commissaires aux comptes

Mod. par Avenant n° 22, 22 sept. 1998, étendu par arr. 29 mars 1999, JO 9 avr.

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

4.2.1

Les membres de l'Ordre et de la Compagnie

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Quelle que soit sa fonction dans un cabinet, travailleur indépendant, mandataire social ou associé d'une personne reconnue par l'Ordre ou la Compagnie, personne physique ou personne morale, titulaire d'un contrat de travail conclu avec un autre membre de l'Ordre ou de la Compagnie, le membre de l'Ordre ou de la Compagnie exerce sa profession dans le respect de l'ordonnance du 19 septembre 1945, et des textes subséquents les ayant complétées ou modifiées.

L'état de subordination dans lequel il se trouve sur le plan des conditions de travail, et qui caractérise l'existence d'un contrat de travail nonobstant toute qualification contraire, ne saurait, pour autant, l'assimiler à un autre collaborateur du cabinet ; notamment, il engage sa responsabilité personnelle dans les actes professionnels en les signant.

Bien qu'administrativement et économiquement en état de dépendance, les relations du professionnel lié à un autre membre de l'Ordre ou de la Compagnie par un contrat de travail ne sauraient donc être identiques à celles d'un collaborateur, quelle que soit la nature des tâches qui lui sont confiées, en raison des règles déontologiques et professionnelles qui caractérisent un état d'indépendance dans son activité proprement dite et placent les relations disciplinaires sous l'autorité de l'Ordre ou de la Compagnie parallèlement au pouvoir de l'employeur.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) La réglementation professionnelle a pour conséquence que certains travaux ne peuvent être effectués que par un membre de l'Ordre ou de la Compagnie et que la structure des effectifs est conditionnée par le nombre d'experts-comptables inscrits du cabinet. La radiation de la liste ou la suspension de l'inspection, pour motif disciplinaire, met fin au contrat de travail dont la qualification de membre de l'Ordre ou de la Compagnie est un élément substantiel absolu.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Experts-comptables salariés inscrits comme membres de l'Ordre et commissaires aux comptes salariés inscrits à la Compagnie

Les experts-comptables et/ou commissaires aux comptes salariés inscrits exercent non une fonction mais une profession libérale caractérisée par l'indépendance technique, dont découlent la responsabilité personnelle dans les actes professionnels et la liberté d'organisation de son temps de travail, dans le respect des règles déontologiques soumises au contrôle de l'Ordre et/ou de la Compagnie.

Dispositions applicables aux contrats conclus à compter du 22 septembre 1998 (avenant n° 22 du 22 septembre 1998 étendu par arrêté du 29 mars 1999, JO 9 avril 1999)

Art. 4.2.2 : Stagiaires experts-comptables et/ou commissaires aux comptes

Les collaborateurs inscrits en qualité de stagiaires sont classés dans la grille générale des emplois faisant l'objet de l'article 4.1 de la présente convention.

Compte tenu du niveau de formation initiale du stagiaire, le temps de pratique minimal nécessaire pour l'accès au niveau correspondant au coefficient 220 de la grille générale des emplois ne saurait dépasser douze mois d'activité professionnelle, dès lors que, par ailleurs, le stagiaire satisfait aux obligations de formation et de pratique liées à sa qualification.

La qualité de stagiaire fait l'objet d'une clause du contrat écrit de travail qui pose en principe que les conditions de travail doivent être compatibles avec les exigences notamment pédagogiques, du stage. Chaque cabinet définit les règles permettant de concilier les exigences de la fonction au sein du cabinet avec les temps nécessaires à la participation aux sessions de formation auxquelles sont tenus les stagiaires dans le cadre de leur plan de formation. Le cabinet met à la disposition du stagiaire la documentation nécessaire à cet effet.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Le maître de stage doit consacrer personnellement le temps suffisant à assumer son rôle de tuteur et doit veiller à ce que les travaux confiés au stagiaire contribuent à l'enrichissement de ses connaissances et à l'acquisition du comportement lui permettant d'intégrer la profession. Le maître de stage doit effectuer avec son stagiaire, chaque année, une évaluation de son activité et de son évolution. D'une manière plus générale, les rapports entre stagiaire et maître de stage sont organisés dans le respect absolu du règlement du stage professionnel en vigueur.».

Le coût des sessions de formation réglementairement prévues est à la charge de l'employeur dans le cadre de ses obligations annuelles de financement d'actions de formation continue.

Après l'obtention du diplôme d'expertise comptable ou du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes, l'ancien stagiaire est prioritaire pour exercer toute fonction technique correspondant au coefficient 330 au sein du cabinet dans lequel il a achevé son stage.

Art. 4.2.3 : Accès à la profession en cours de contrat de travail

L'inscription au tableau de l'Ordre des experts-comptables et/ou sur la liste des commissaires aux comptes constitue une novation dans les relations contractuelles. Le collaborateur informe l'employeur de son inscription. Le maintien dans le cabinet nécessite, de ce fait, un nouveau contrat de travail écrit, en l'occurrence d'expert-comptable et/ou de commissaire aux comptes, inscrit. Pour l'ensemble des droits légaux et des avantages conventionnels, l'ancienneté se décompte à partir de la date d'entrée au cabinet en qualité de collaborateur.

4.3 à 4.5- (Supprimés par avenant n° 14 du 22 janvier 1991, étendu par arrêté du 1^{er} juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

4.6- Révision

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

*CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

Une négociation a lieu tous les cinq ans en vue de la révision éventuelle du titre IV et de l'annexe relatifs aux classifications.

V) Rémunérations

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 23 du 13 janvier 1999, étendu par arrêté du 18 février 1999, JO 23 février 1999, applicable à compter du 1^{er} mars 1999⁽¹¹⁾)

Préambule de l'avenant n° 23 du 13 janvier 1999

(Étendu par arrêté du 18 février 1999, JO 23 février 1999, applicable à compter du 1^{er} mars 1999)

La durée hebdomadaire conventionnelle est réduite de 39 heures à 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-1 du code du travail à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

En conséquence, il convient d'adapter également les règles de la convention collective en matière de rémunération à la nouvelle durée du travail et aux modalités de répartition et d'aménagement des horaires qui lui sont nécessairement associées.

La gestion d'un cabinet d'experts-comptables et de connaissances aux comptes est sujette à différents paramètres qu'il convient de prendre en considération pour optimiser les normes d'organisation du temps de travail et les adapter à la profession tout en ayant le souci de l'amélioration de la vie personnelle et familiale des salariés. Il s'agit :

- de la variation de l'activité qui caractérise la profession,
- du caractère intellectuel de la prestation fournie,
- de la longévité de la relation avec la clientèle qui impose un traitement annuel, voire pluriannuel des dossiers,
- de la particularité du travail de ceux des collaborateurs qui exercent leur activité principalement hors du cabinet, chez le client,
- une certaine disponibilité dont les collaborateurs doivent faire preuve à l'égard de la clientèle,
- du degré d'autonomie d'une partie du personnel, voire de l'indépendance technique de certains salariés.

Pour permettre la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail parallèlement à l'optimisation de l'organisation des temps de travail, il est nécessaire d'un côté de délimiter la notion de travail effectif ainsi que les modalités de répartition et d'aménagement des horaires adaptés aux spécialités tant de la profession que des cabinets, de l'autre de définir de nouvelles règles en matière de structure et de niveau des rémunérations destinées à concilier la nécessaire maîtrise de la masse des frais de personnel dont dépend la rentabilité des cabinets, donc l'amélioration de l'emploi, avec l'aspiration des salariés au maintien de leur salaire contractuel en cas de réduction de leur temps de travail.

En conséquence, les titres II, V et VIII sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes.

5.1- Composantes de la rémunération

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ECF ;
IFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

5.1.1- Rémunération annuelle minimale

5.1.1.1

Rémunération des salariés visés par l'annexe A

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Leur rémunération annuelle minimale est calculée en fonction de leur coefficient tel qu'il est défini par l'annexe A et de la valeur des points fixée lors de la négociation prévue aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail. Il existe deux valeurs de points : l'une de base, l'autre hiérarchique. La valeur de base s'applique aux 164 premiers points du coefficient ; la valeur hiérarchique s'applique à la différence entre le coefficient considéré et 164. Le salaire minimum est égal à la somme des deux produits ainsi obtenus.

Le salaire minimum annuel correspond à une durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif ou à une durée moyenne de 35 heures de travail effectif sur l'année dans le cadre de la modulation telle que conçue au titre VIII de la présente convention.

Ce salaire minimum annuel doit être majoré de la prime d'ancienneté telle que définie ci-après. La comparaison des salaires réels avec les minima annuels s'opère sur une base de trente cinq heures de travail effectif par semaine, pour douze mois de travail comprenant la période légale de congés payés.

La position cadre résulte de la définition de fonction exercée à l'exclusion de tout autre critère, notamment de la rémunération réelle.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent conduire à une rémunération inférieure au SMIC. Cette règle ne concerne ni les salariés âgés de moins de dix-huit ans, ni les salariés titulaires d'un contrat de formation en alternance ou d'apprentissage.

5.1.1.2

Rémunération minimale des membres de l'Ordre et/ou de la Compagnie (Annexe B)

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Leur rémunération annuelle minimale est calculée en fonction d'un indice défini par l'annexe B et de la valeur fixée lors de la négociation prévue à l'article *L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail*.

5.1.1.3

Périodicité des négociations

Les rémunérations minimales prévues aux articles 5.1.1.1 et 5.1.1.2 seront négociées une fois par an, la date de réunion de la commission paritaire étant fixée avant la fin d'une année civile pour un accord couvrant l'année suivante. Les dates d'effet des augmentations des valeurs de point et indice sont, en principe, le premier avril et le premier octobre.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) La négociation annuelle des rémunérations minimales est l'occasion de la production, par la partie patronale, d'un rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la profession, lequel contient l'ensemble des informations prévues «aux articles L. 2241-1 et D. 2241-1» du code du travail. Ce rapport est adressé au plus tard une semaine avant la date de la réunion à l'ensemble des organisations syndicales de salariés ; il fait l'objet d'un examen par les parties avant que ne débutent les discussions sur les salaires.

5.1.2- Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficiant d'une prime annuelle d'ancienneté égale à :

- 3 fois la valeur du point de base après 3 ans ;
- 6 fois la valeur du point de base après 6 ans ;
- 9 fois la valeur du point de base après 9 ans ;
- 12 fois la valeur du point de base après 12 ans ;
- 15 fois la valeur du point de base après 15 ans.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Cette prime est payée par fractions mensuelles. «Elle apparaît distinctement sur le bulletin depaie.»

La prime d'ancienneté constitue pour le personnel à temps plein un forfait indépendant du nombre d'heures.

La suspension du contrat de travail pendant laquelle la rémunération est maintenue n'entraîne aucune réduction de la prime d'ancienneté ; il en est de même lorsque l'absence non rémunérée n'excède pas six jours ouvrables, pris en une ou plusieurs fois au cours d'un mois civil.

En cas de maladie et dès l'instant où le salarié absent bénéficie du régime de prévoyance, la prime d'ancienneté est incluse dans le salaire servant de base au calcul des indemnités journalières. Elle n'a donc pas à être versée à cette occasion.

Pour le personnel bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, le montant de la prime d'ancienneté est proportionnel à la durée prévue au contrat de travail, rapportée à la durée temps plein. Lorsque la durée contractuelle du travail est augmentée, notamment en application de l'article 8.4.5, la prime d'ancienneté est proratisée automatiquement sur le nouvel horaire. Lorsque le contrat est à temps partiel annualisé, le complément de prime d'ancienneté résultant de l'application de cette règle est versé au plus tard en fin d'année civile ou de toute période de douze mois prévue par le contrat de travail.

5.2- Salaires effectifs

(Voir aussi l'avenant n° 23 ter du 22 juillet 1999)

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

5.2.1- Salaire annuel

Le salaire effectif annuel résulte du contrat individuel de travail. Pour le personnel à temps plein Annexe A, il est fixé sur la base de la durée hebdomadaire moyenne appliquée dans le cabinet. Lorsque, malgré la fixation à 35 heures de la durée conventionnelle, l'horaire du cabinet est maintenu au-delà de 35 heures, le salaire brut contractuel

doit être majoré pour tenir compte de l'incidence de la majoration conventionnelle de 10 % prévue à l'article 8.2.3.2 pour les heures effectuées entre 36 et 39.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Il peut être fixé pour une durée supérieure, à condition que cette durée et le salaire forfaitaire correspondant résultent du contrat individuel écrit de travail ou d'un avenant à celui-ci. La durée contractuelle ne peut être supérieure à celle correspondant à l'utilisation de la totalité du contingent. Le salaire ainsi forfaité pour un horaire déterminé ne peut être inférieur au salaire minimum correspondant à la qualification du salarié en tenant compte de la rémunération majorée, en application de l'article «L. 3121-22» du code du travail et des dispositions de la présente convention, de toutes les heures susceptibles d'être effectuées au-delà de 35 heures dans la limite de la durée contractuelle de travail. Le salaire minimum à prendre en considération est celui correspondant à la grille des salaires en vigueur dans le cabinet, notamment en application de l'accord conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article «L. 2242-8» du code du travail sans qu'il puisse être inférieur à celui fixé en application des articles 5.1.1 et 5.1.2 ci-dessus.

5.2.2- Lissage des salaires

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Les salaires versés chaque mois sont fixés, en cas de modulation au sens de l'article 8.2.2, en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Les majorations légales au sens de l'article «L. 3121-22» ou conventionnelles au sens de l'article 8.2.2.5 relatives aux heures effectuées au-delà de l'horaire prévu, pour une semaine donnée, par le calendrier prévisionnel sont versées à l'occasion de chaque paye.

Le salaire lissé est réduit, en stricte proportion des durées d'absence ou de suspension du contrat par rapport à l'horaire effectif de travail de la période considérée. Il est toutefois maintenu dans les cas prévus par la loi, la présente convention, les accords d'entreprise et les usages internes au cabinet.

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la période annuelle de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de trente-cinq heures de travail effectif. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paye du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées.

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paye du 12e mois de la période couverte par le calendrier ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance, le complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, y compris les sommes dues en application de l'article 8.2.2.5 a) sauf si elles ont été transformées en repos compensateur.

Si en cas de rupture du contrat, les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant au temps de travail :

- En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'excédent versé à la date de rupture définitive du contrat de travail reste acquis au salarié.
- Dans les autres cas, une compensation sera faite, avec la dernière paye, entre les sommes dues par l'employeur, à quelque titre que ce soit, et cet excédent.

5.2.3- Frais professionnels

Les salariés qui effectuent des déplacements pour le compte du cabinet sont remboursés de leurs frais. Ce remboursement se fait selon les pratiques du cabinet.

Lorsque le salarié utilise, pour les besoins du service, un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés sont remboursés sur la base des indemnités kilométriques admises par l'administration fiscale. Ces indemnités sont évaluées en fonction de la puissance fiscale du véhicule limitée à 7 chevaux. À défaut de couverture du risque affaires par le cabinet, la majoration à ce titre est remboursée en sus sur pièce justificative.

5.3- Égalité professionnelle

Conformément aux dispositions légales, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, aucune discrimination ne peut être faite entre les hommes et les femmes.

5.4- Rémunération conventionnelle minimale des membres de l'Ordre et de la Compagnie

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

Le membre de l'Ordre et/ou de la Compagnie est affecté d'un indice défini à l'annexe B. À cet indice est associée une rémunération conventionnelle minimale.

VI) Contrat de travail

6- Engagement

Mod. par Avenant n° 14, 22 janv. 1991, étendu par arr. 1^{er} juill. 1991, JO 11 juill.

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ECF ;
IFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Tout engagement fait l'objet d'un accord écrit en double exemplaire précisant notamment :

La date d'entrée, la durée de la période d'essai, la fonction et la classification durant cette période (poste de référence et éventuellement, incidence de la grille d'adaptation), l'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche telle qu'elle est prévue par «*l'article R. 4624-10 du code du travail*», le montant du salaire correspondant à l'horaire de «trente-cinq» heures par semaine, ou, si tel est le cas, à un horaire supérieur, les sigles des caisses de retraite et de prévoyance et les taux des quotes-parts salariales, ainsi que, s'il y a lieu, les divers accessoires du salaire.

Le contrat précise, en tant que de besoin, les caractéristiques de l'emploi relevant de la grille d'adaptation (annexe A - grille générale des emplois) et notamment l'exigence de mobilité que requiert ou pourrait requérir l'emploi.

Un exemplaire de cet accord écrit sera remis au salarié.

6.0.1- Personnel temporaire

Du personnel temporaire peut être engagé à titre temporaire en remplacement de salariés indisponibles ou pour effectuer un travail déterminé. Le caractère temporaire du contrat de travail figurera sur la lettre d'engagement ainsi que la cause qui le justifie.

6.1- Période d'essai

Mod. par Avenant n° 31, 14 nov 2008, étendu par arr. 23 oct. 2009, JO 30 oct.

Pour les collaborateurs(trices) dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 330, la période d'essai est de deux mois. Cette durée est portée à trois mois pour les cadres. Elle est portée à quatre mois pour les experts-comptables inscrits à l'Ordre et commissaires aux comptes inscrits à la Compagnie.

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler cette période d'essai une fois et pour une durée au plus égale. Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans le contrat individuel de travail.

La rupture de la période d'essai est soumise aux délais de prévenance prévus par la loi. Toutefois, le salarié qui trouve un nouvel emploi pendant la période initiale ou pendant la période de renouvellement peut quitter son emploi immédiatement sans avoir à respecter de délai de prévenance.

Le délai de prévenance commence à courir à compter de la notification de la décision de mettre fin à la période d'essai.

À la fin de la période d'essai, chaque salarié reçoit une notification de la fonction définitive qui lui est confiée, ainsi que du coefficient hiérarchique correspondant.

Toute modification ultérieure dans la classification professionnelle du salarié fera également l'objet d'une notification semblable au contrat de travail.

6.2- Rupture

Mod. par Avenant n° 11, 15 nov. 1988, étendu par arr. 5 mai 1989, JO 19 mai

Mod. par Avenant n° 18, 25 sept. 1996, étendu par arr. 14 févr. 1997, JO 25 févr.

Mod. par Avis d'interprétation 4 déc. 2003 étendu par arr. 4 mai 2004, JO 16 mai

Mod. par Avenant n° 28, 12 mai 2004, étendu par arr. 25 oct. 2004, JO 6 nov.

Mod. par Avenant n° 31, 14 nov. 2008, étendu par arr. 23 oct. 2009, JO 30 oct.

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant, 8 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

6.2.0- Délai-congé

(Avenant n° 18, 25 sept. 1996, étendu)

La durée du délai-congé réciproque, sauf cas de faute grave caractérisée ou de force majeure, est dès l'issue de la période d'essai, d'un mois pour les employés et trois mois pour les cadres.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) En cas de licenciement d'un salarié comptant une ancienneté d'au moins deux ans, la durée du préavis est de deux mois au moins, en application de «l'article L. 1234-1 du code du travail».

6.2.1- Indemnité de licenciement

(Avenant n° 31, 14 nov. 2008, étendu)

L'indemnité de licenciement est celle fixée par la loi, à savoir à la date de signature du présent avenant, deux dixièmes de mois par année d'ancienneté avec une majoration de deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans.

6.2.2- Absence pour recherche d'emploi

(Avenant n° 18, 25 sept. 1996, étendu)

Pendant la période de délai-congé réciproque, et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter deux heures par journée complète d'ouverture du cabinet pour rechercher ce nouvel emploi.

Les deux heures pourront être prises un jour à la convenance de l'employeur, et le jour suivant à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de licenciement d'un salarié sans condition d'ancienneté ou en cas de démission d'un salarié comptant cinq ans d'ancienneté dans le cabinet, ces heures n'entraînent aucune diminution du salaire mensuel.

6.2.3- Licenciement collectif

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) En cas de licenciement collectif, lors du licenciement il sera notamment tenu compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté de service dans l'entreprise, des charges de famille, et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

A égalité d'aptitude professionnelle, seront licenciés les salariés titulaires du contrat de travail le moins ancien en date, l'ancienneté étant majorée d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

6.2.4- Retraite (Avenant 11 juill. 2014, étendu, Avenant, 8 nov. 2024, étendu)

(Avenant, 8 nov. 2024, étendu) En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui leur sont applicables, les personnels bénéficiaires de la présente convention collective sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire.

6.2.4.1.

Départ volontaire à la retraite (Avenant 11 juill. 2014, étendu)

En cas de départ volontaire à l'âge de la retraite, le salarié perçoit une indemnité de fin de carrière dont le montant est égal à :

- un 1/2 mois du dernier salaire mensuel à partir de 5 ans d'ancienneté dans le cabinet ;
- (Avenant 11 juill. 2014, étendu) au-delà de cinq ans, cette indemnité est majorée de 1/10^{ème} de mois par année complète de présence au Cabinet

Le départ effectif est lié au respect d'un délai de prévenance de 2 mois, réduit à 1 mois si l'assistant compte une ancienneté inférieure à 2 ans.

Le dernier salaire mensuel correspond au dernier montant brut du salaire mensuel y compris la prime d'ancienneté.

Ce dernier salaire mensuel ne comprend pas l'indemnité compensatrice de congé payé.

Il comprend, le cas échéant, le prorata mensuel des primes de périodicité annuelle, semestrielle ou autre (à raison de 1/12 pour une prime annuelle, 1/6 pour une prime semestrielle, 1/3 pour une prime trimestrielle...).

6.2.4.2

La mise à la retraite (Avenant 11 juill. 2014, étendu)

À l'initiative de l'employeur elle s'effectue dans les conditions prévues par la loi (articleL. 1237-5 du code du travail et articleL. 351-8 du code de sécurité sociale).

6.3- Loyauté et respect de la clientèle

Mod. par Avenant n° 27, 23 oct. 2003, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc.

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ECF ;
IFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
CSFV CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
FEC FO.*

Les signataires entendent rappeler leur souci de promouvoir la stabilité de l'emploi et de l'activité au sein du cabinet en cas de départ du salarié.

En cas de rupture des relations contractuelles, l'employeur et le salarié doivent examiner les conséquences de cette rupture sur le suivi de la clientèle.

Les syndicats signataires rappellent à cet effet l'obligation réciproque de loyauté et de respect de la clientèle du Cabinet pendant l'exécution du contrat de travail mais aussi après sa rupture.

VII) Congés payés — Maladies accident du travail — Maternité⁽²⁾

(2) Article 5 de l'avenant n° 19 du 10 février 1997, étendu par arrêté du 30 octobre 1998, JO 10 novembre 1998

Il sera ajouté au chapitre VII de la présente convention collective, relatif aux congés, un dispositif consacré au compte épargne temps. Les parties se donnent l'année 1997 pour le mettre au point. Il comprendra deux parties.

La première sera consacrée à la définition des droits des salariés des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes à capitaliser l'ensemble des repos compensateurs nés de la loi, principalement des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du Code du Travail, mais aussi de la présente convention, essentiellement de son titre VIII, afin d'en bénéficier sous la forme soit de congés supplémentaires bloqués sur plusieurs années, soit de congés de fin de carrière. Seront tout spécialement visées les heures supplémentaires transformées en repos compensateur, les heures excédant la durée moyenne annuelle transformées en repos en cas d'annualisation, les heures complémentaires de salariés travaillant à temps partiel. Pourront également être concernées, si l'accord d'entreprise le prévoit, tout ou partie de primes d'intérêsement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du Code du Travail.

La seconde partie sera consacrée à la mutualisation éventuelle de ces droits dans le cadre d'une structure créée à cet effet par les signataires de la convention collective, rendue indispensable par une gestion rigoureuse de ces comptes d'épargne temps, par la taille généralement modeste des cabinets et par la possibilité, pour les salariés, de différer dans le temps la prise de ces repos et congés.

7- Congés annuels

Mod. par Avenant n° 9, 5 févr. 1986, étendu par arr. 25 sept. 1986, JO 8 oct.

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Conformément aux dispositions de l'article «*L. 3141-3*» du code du travail, la durée du congé est, pour douze mois de travail effectif, de trente jours ouvrables à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ; la période de référence s'étend du 1^{er} juin au 31 mai.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) En sus des périodes énumérées à l'article «*L. 3141-5*» du code du travail, sont assimilées à un temps de travail effectif au sens de la présente convention collective les absences pour maladies non professionnelles dans la limite d'un mois par année de référence, et les absences pour congés exceptionnels tels qu'ils sont définis par l'article 7.1 ci-après. La période au cours de laquelle le congé principal est pris s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre «sauf application des dispositions législatives sur la prise des congés annuels sur l'année civile».

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Le congé principal est constitué de l'ensemble des droits acquis au cours de la période de référence dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables. Il est pris en une fois, sauf en cas d'accord des deux parties pour le fractionnement d'une partie, au moins de ce qui excède douze jours ouvrables pris entre deux jours de repos. La partie ainsi fractionnée peut être prise «en-dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre».

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Les droits supérieurs à vingt-quatre jours ouvrables peuvent être fixés par la direction à une date différente du congé principal, et, en principe, en-dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Le solde des congés ne peut être reporté au-delà du 30 avril de l'année suivante, sauf accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de fermeture, ils sont obligatoirement attribués pendant cette période. Lorsque le cabinet ne ferme pas, ils sont attribués par roulement. Dans l'un et l'autre cas, les dates de départ pour le congé principal sont fixées au plus tard le 1^{er} mars, en tenant compte dans la mesure du possible des dates des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité. Le personnel entré postérieurement au 1^{er} juin d'une année peut prétendre utiliser la totalité des congés correspondant à douze mois de travail effectif, seuls étant cependant rémunérés les jours correspondant à un droit acquis en application des dispositions du présent article.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) En cas de départ d'un salarié, celui-ci a droit à une indemnité compensatrice calculée, au prorata de son temps de travail et des périodes assimilées sauf départ motivé par une faute lourde du salarié.

7.1- Congés spéciaux de courte durée

Mod. par Avenant 22 nov. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Les salariés ont droit à des congés de courte durée pour les événements de famille ci-après :

- Mariage du salarié : 4 jours ouvrables,
- Pacs du salarié : 4 jours ouvrables,
- Mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable,
- Décès du conjoint, du concubin ou du pacsé : 3 jours ouvrables,
- Décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint ou de son pacsé : 5 jours ouvrables,
- Décès d'un petit-enfant du salarié, de son conjoint ou pacsé : 3 jours ouvrables
- Décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié, de son conjoint ou pacsé : 1 jour ouvrable,
- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables,

— Annonce de la survenue d'un handicap ou d'une affection de longue durée chez un enfant ou chez le conjoint, concubin ou pacsé sur présentation d'un justificatif : 3 jours ouvrables. L'affection de longue durée s'entend au sens de l'article L 324-1 du code de la Sécurité Sociale.

Ces congés ne pourront être pris qu'au moment des évènements qui leur donnent naissance. Quand l'autorisation d'absence telle que définie ci-dessus comprend un jour chômé, ce dernier n'est pas compté dans les jours ouvrables définis ci-dessus.

Les jours d'absence ci-dessus n'entraînent pas de réduction de rémunération.

En outre, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation indiquant la date d'entrée et la date de sortie permettant de faire apparaître au moins une nuit dans un établissement hospitalier, le père ou la mère peut s'absenter sans réduction de rémunération dans la limite de 1 jour et une seule fois par année civile.

En cas d'hospitalisation d'une durée supérieure à 10 jours, l'absence sans réduction de rémunération est portée de 1 à 3 jours

7.2- «Incidence de la maladie et de la maternité sur le contrat de travail»

Mod. par Avenant n° 18, 25 sept. 1996, étendu par arr. 14 févr. 1997, JO 25 févr.

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

7.2.1- (Avenant 11 juill. 2014, étendu)

Incidence de la maladie

Les absences résultant de maladie ou d'accidents du travail ne constituent pas une rupture du fait du salarié.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident préviendra son employeur puis justifiera de son état de santé dans les trois jours par l'envoi d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt.

En cas d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle, si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de six mois, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement dès lors que l'absence pour raison de santé apporte une perturbation au fonctionnement rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié par un recrutement en contrat à durée indéterminée.

Le salarié comptant une ancienneté d'un an dans le cabinet au début de son arrêt de travail bénéficiera alors d'une priorité de réemploi dès qu'un poste de même qualification sera à pourvoir, à condition qu'il fasse connaître à son employeur, par pli recommandé avec accusé de réception, son intention de reprendre son travail dans le mois qui suit la fin de l'arrêt et qu'il réponde favorablement dans les quinze jours à la proposition d'embauche.

Cette priorité d'embauche sera valable pendant un délai de six mois à compter de la fin de la période de maladie.

7.2.2- (Avenant 11 juill. 2014, étendu)

Incidence de la maternité

En cas de licenciement avant constatation de son état, la femme enceinte dispose, à partir de la notification de son licenciement, d'un délai de quinze jours pour adresser à son employeur un certificat médical précisant son état par pli recommandé ou contre reçu.

Il ne peut être procédé, dans les formes et délais ci-dessus, à aucun licenciement d'employées en état de grossesse constatée hormis justifié par une faute grave.

7.3- Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail

(Modifié par avenant n° 4 du 19 décembre 1978, étendu par arrêté du 24 août 1979, JO 18 septembre 1979)

Après un an d'ancienneté dans le cabinet, les salaires sont maintenus aux employés et cadres absents pour maladie, accident du travail ou accident non professionnel dans les conditions ci-après :

Le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;

La durée totale des arrêts de travail, y compris les délais de carence définis à l'alinéa suivant donnant droit aux indemnités, ne pourra excéder trente jours calendaires par maladie ou accident du travail. Si plusieurs congés de

maladie ou d'accident du travail donnant lieu à indemnisation au titre du présent article interviennent au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder trente jours calendaires ;

L'indemnité nette sera calculée pour compléter, à compter du quatrième jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période ;

Pour le personnel rémunéré proportionnellement, l'indemnité définie à l'alinéa précédent sera calculée sur la base d'un salaire net correspondant à la rémunération nette moyenne des douze derniers mois de travail précédant le mois de l'arrêt de travail.

7.4- Régime de prévoyance

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 18 du 25 septembre 1996, étendu par arrêté du 14 février 1997, JO 25 février 1997)

Mod. par Avenant, 8 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Les cabinets doivent souscrire, auprès d'un organisme habilité, un contrat assurant pour l'ensemble des salariés comptant une ancienneté minimale d'un an dans le cabinet, des garanties décès, incapacité de travail et invalidité dont la nature et le niveau sont définis ci-après, sous réserve toutefois des cas d'exclusion au bénéfice de l'assurance, tenant à la loi ou aux usages de la profession de l'assurance, et tenant au caractère dangereux ou intentionnel de la cause du dommage.

Le salaire à prendre en compte pour la détermination de l'assiette de l'ensemble des prestations est le salaire brut de l'intéressé, limité à huit fois le plafond de la Sécurité sociale calculé sur la moyenne des quatre derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

En cas de décès du salarié, il est versé à ses ayants droits ou aux bénéficiaires désignés par lui un capital égal à six mois de salaire majoré d'un mois par enfant à charge.

En cas d'absence entraînant une incapacité de travail d'une durée supérieure à un mois, il sera versé par le régime une indemnité journalière brute dont le montant sera égal à 80 p. 100 du salaire brut sous déduction des indemnités journalières versées par le régime général de la sécurité sociale.

Cette indemnité sera versée à compter du trente et unième jour d'arrêt de travail et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

Si un nouvel arrêt de travail intervient moins de trois mois après la reprise du travail consécutive à une absence continue de plus de trente jours ayant ouvert droit aux prestations ci-dessus, le bénéfice de ces prestations est acquis à nouveau mais dès le premier jour d'arrêt de travail ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières du régime général de la Sécurité sociale.

En cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie reconnue par le régime général de la Sécurité sociale, il est attribué à l'intéressé au titre du contrat visé à l'alinéa 1 du présent article une rente complémentaire brute égale à la différence entre 80% du salaire brut et les prestations servies par le régime général, à l'exception de celles correspondant aux aides à tierce personne. Cette rente est versée aussi longtemps que n'est pas remise en cause l'invalidité et que sont servies les prestations du régime général et au plus tard jusqu'au 60^e anniversaire de l'intéressé. En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie ouvrant droit à la rente minorée, l'organisme assureur devra allouer une somme égale à la rente, minorée d'un quart, allouée en cas d'invalidité de 2^e catégorie, sans que le total de la rémunération correspondant à l'activité réduite et de la rente ci-dessus excède le salaire brut ancien de l'intéressé.

En cas d'incapacité permanente résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la rente allouée par l'organisme assureur est égale à la différence entre 80% du salaire brut et les prestations servies par le régime général lorsque l'infirmité interdit toute activité professionnelle. Dans le cas contraire et à condition que le taux de l'incapacité permanente soit supérieur à 20%, la somme allouée est égale à la rente ci-dessus, minorée d'un quart, sans que le total de la rémunération correspondant à l'activité réduite excède le salaire brut ancien de l'intéressé.

En cas de changement d'organisme assureur, les titulaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente en cours d'exécution ont droit à la continuation de leur revalorisation sur une base au

moins identique à celle appliquée par le précédent assureur ainsi qu'à la permanence de la garantie décès tant qu'ils percevront ces prestations.

Le montant de la cotisation totale sera réparti par moitié entre le cabinet et le salarié, la quote-part de ce dernier lui étant retenue mensuellement sur sa paie sous réserve du pourcentage moins élevé résultant d'un accord collectif ou d'un référendum débouchant, au sein d'un cabinet, sur un régime plus favorable globalement.

7.4.1- Avantages

Les avantages résultant de l'article 7.4 ne se cumulent pas avec ceux résultant des régimes déjà institués dans les cabinets avant la mise en place de la convention collective et qui accorderaient des avantages au moins similaires ou équivalents.

7.4.2- (Avenant, 8 nov. 2024, étendu) - Dispositions particulières aux cadres et assimilés

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017, les cabinets doivent verser une cotisation, entièrement à leur charge, égale à 1,50 % du plafond des cotisations du régime général de la sécurité sociale, à un organisme habilité, en vertu de l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989, à gérer des opérations de prévoyance ; cette cotisation doit être affectée en priorité mais pas nécessairement exclusivement, à la couverture du risque décès, les contrats de prévoyance, conclus par les cabinets, en vue de l'application de l'article 7.4, doivent impérativement prendre en compte cette exigence.

Sont concernées toutes les catégories relevant, dans un cabinet, du régime de retraite des cadres, à savoir les cadres et assimilés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 mais aussi éventuellement de l'ancien article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, étant ici acté que la limite en dessous de laquelle aucune inscription au régime des cadres et assimilés ne serait recevable a été fixée au niveau 4 coefficient 220 ainsi que l'établit l'APEC.

VIII) Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail

(Résultant de l'avenant n° 23 du 13 janvier 1999, étendu par arrêté du 18 février 1999, JO 23 février 1999 modifié par arrêté du 26 mai 1999, JO 8 juin 1999⁽¹²⁾, applicable à compter du 1

(12) Cet arrêté a supprimé l'exclusion du 3^e alinéa de l'article 8.1.2.2., relatif à la charge annuelle de travail du personnel itinérant non auto-nome, prévue initialement par l'arrêté du 18.2.99, JO 23.2.99.
er mars 1999⁽¹¹⁾)

Préambule de l'avenant n° 23 du 13 janvier 1999

(Étendu par arrêté du 18 février 1999, JO 23 février 1999, applicable à compter du 1^{er} mars 1999)

La durée hebdomadaire conventionnelle est réduite de 39 heures à 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-1 du code du travail à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

En conséquence, il convient d'adapter également les règles de la convention collective en matière de rémunération à la nouvelle durée du travail et aux modalités de répartition et d'aménagement des horaires qui lui sont nécessairement associées.

La gestion d'un cabinet d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est sujette à différents paramètres qu'il convient de prendre en considération pour optimiser les normes d'organisation du temps de travail et les adapter à la profession tout en ayant le souci de l'amélioration de la vie personnelle et familiale des salariés. Il s'agit :

- de la variation de l'activité qui caractérise la profession,
- du caractère intellectuel de la prestation fournie,
- de la longévité de la relation avec la clientèle qui impose un traitement annuel, voire pluriannuel des dossiers,
- de la particularité du travail de ceux des collaborateurs qui exercent leur activité principalement hors du cabinet, chez le client,
- une certaine disponibilité dont les collaborateurs doivent faire preuve à l'égard de la clientèle,
- du degré d'autonomie d'une partie du personnel, voire de l'indépendance technique de certains salariés.

Pour permettre la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail parallèlement à l'optimisation de l'organisation des temps de travail, il est nécessaire d'un côté de délimiter la notion de travail effectif ainsi que les modalités de répartition et d'aménagement des horaires adaptés aux spécialités tant de la profession que des cabinets, de l'autre de définir de nouvelles règles en matière de structure et de niveau des rémunérations destinées à concilier la nécessaire maîtrise de la masse des frais de personnel dont dépend la rentabilité des cabinets, donc l'amélioration de l'emploi, avec l'aspiration des salariés au maintien de leur salaire contractuel en cas de réduction de leur temps de travail.

En conséquence, les titres II, V et VIII sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes.

L'avenant n° 23 a été modifié en dernier lieu par avenant n° 25 du 27 octobre 2000, étendu par arrêté du 2 juillet 2001, JO 13 juillet 2001)

8.1- Durée conventionnelle

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Dans les cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, leurs bureaux ou leurs sites, la durée hebdomadaire conventionnelle au sens de l'article «L. 3121-10» du code du travail est fixée à 35 heures de travail effectif.

8.1.1- Définitions

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de journée de travail quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas.

Les temps de pause ne sont pas du temps de travail effectif lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché. Ils peuvent, le cas échéant, être rémunérés voire assimilés à du travail effectif selon la pratique du cabinet.

La durée effective du travail ne peut cependant être appréciée de la même façon selon que le salarié est sédentaire ou itinérant et/ou autonome :

- est considéré comme sédentaire le salarié qui exerce habituellement ses fonctions dans les locaux du cabinet,
- est considéré comme itinérant le salarié qui exerce ses fonctions partiellement ou totalement en dehors du cabinet, c'est-à-dire soit chez le client, soit à domicile, soit dans le cadre d'un travail à distance,
- est considéré comme autonome le salarié qui dispose d'un degré d'initiative induisant des responsabilités effectives au sens de l'article 8.1.2.3. Il est libre du choix des moyens et donc des tâches à entreprendre pour accomplir normalement ses fonctions.

8.1.2- Définition du temps de travail effectif

8.1.2.1

Personnel sédentaire

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Est considéré comme du temps de travail effectif au sens de l'article «L. 3121-1» du code du travail, le temps pendant lequel le salarié est présent au sein du cabinet, dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération annuelle, à la disposition permanente de l'employeur et sous ses directives, ainsi que les heures effectuées au-delà de ces limites lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord au moins implicite de celui-ci, en particulier au regard de la charge de travail confiée.

8.1.2.2

Personnel itinérant non autonome

Pour ce personnel, dont les entrées et les sorties ne correspondent pas toujours à l'horaire collectif affiché et effectuant au moins partiellement son travail en dehors du cabinet, le temps de travail effectif est évalué sur la base d'un temps budgétaire.

Ce temps budgétaire, affectable ou non, est déterminé pour chaque dossier client ou chaque mission en fonction :

- de la pratique antérieure,
- de la technicité du dossier concerné,
- du niveau de qualification du salarié,
- de tout autre critère qui apparaîtrait opportun.

Sur la base du temps budgétaire, la charge annuelle de travail correspondant à la fonction est définie pour que la durée annuelle du travail soit de 1 596 heures pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches.

Le temps budgétaire permet une gestion prévisionnelle de la charge de travail. La charge de travail peut être de ce fait répartie entre les différents jours de la semaine et entre les différentes semaines de l'année sur la base des modalités de répartition de l'horaire collectif en vigueur dans le cabinet en application des articles 8.2 ci-après.

8.1.2.3 (d'origine)

Personnel autonome (sédentaire ou itinérant) Demeure applicable aux forfaits jours entrés en application avant le 1^{er} avr. 2015(Avenant n° 24 bis, 18 févr. 2015, étendu)

Mod. par Avenant n° 24 bis, 18 févr. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable aux contrats de travail et avenants entrant en application à compter du 1^{er} avr. 2005⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSF CFTC ;

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 les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes non inscrits à la Compagnie des commissaires aux comptes.
- tout autre collaborateur dont le degré d'autonomie, donc de responsabilité est comparable, en particulier dans la relation avec la clientèle ou dans la gestion d'équipe. À titre d'exemple, constituent des indices d'une telle situation :

- Pour des fonctions à caractère strictement technique, un niveau de formation initiale égal ou supérieur à Bac + 4 et une expérience dans la fonction supérieure à deux ans ;
- Pour des fonctions de caractère hiérarchique, la capacité à engager des dépenses, sans autorisation préalable de l'employeur, au moins dans une limite contractuellement fixée, et à prendre seul certaines sanctions disciplinaires ;
- Une rémunération annuelle brute supérieure au salaire minimum conventionnel du premier coefficient du N2.

La rémunération annuelle de ces salariés dépend de leur fonction matérialisée notamment par un volume d'activité annuel et des objectifs négociés correspondant à la durée conventionnelle du travail prévue à l'article 8.1. Ils disposent d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation des missions correspondant à cette fonction et à ce volume d'activité et dans la détermination du moment de leur travail.

Dès lors qu'ils sont seuls juges de leurs dépassements individuels de l'horaire en vigueur dans le cabinet, ces dépassements ne constituent du travail effectif que si la direction peut exercer son contrôle sans affecter un élément du contrat de travail.

Les parties au contrat de travail déterminent par écrit la procédure d'appréciation du volume d'activité et/ou des objectifs et/ou des missions fonctionnelles et opérationnelles confiées : périodicité des rencontres, documents utiles, mesures applicables le cas échéant en cas de dépassement des objectifs, temps d'encadrement ...

En cas de désaccord, le salarié 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.

8.1.2.3

Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)

Mod. par Avenant n° 24 bis, 18 févr. 2015, étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable aux contrats de travail et avenants entrant en application à compter du 1^{er} avr. 2005⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ECF ;
IFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
CSF CFTC ;
CFE CGC ;
FEC FO.*

Relèvent de cette catégorie :

- les cadres de niveaux N.2 et N.1 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 deux 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.

8.1.2.4

(Art. supprimé et réservé par Avenant 11 juill. 2014, étendu)

8.1.2.5

Convention individuelle de forfait en jours

(Pour la rémunération des salaires en forfait annuel jours, voir également «Salaires» et l'avenant n° 24 bis du 18 février 2015)

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Conformément à l'article «L. 3121-43» du Code du Travail les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent voir leur durée du travail fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base annuelle en jours. Seuls les cadres visés au 8-1-2-3 peuvent être concernés.

(Avenant n° 24 bis, 18 févr. 2015, étendu) La convention individuelle ne peut prévoir plus de 217 jours travaillés. Ce plafond ne remet pas en cause les jours de repos ou de congés déjà accordés au sein du cabinet. Afin de concrétiser cette réduction de la durée annuelle du travail, l'employeur et le cadre définissent les moyens permettant par un effort permanent d'organisation, de maîtriser et d'adapter la nouvelle charge de travail et sa répartition dans le temps. La charge de travail confiée ne peut obliger le cadre à excéder une limite de durée quotidienne de travail effectif fixée à dix heures et une limite de durée hebdomadaire de travail effectif fixée à quarante huit heures. (Avenant n° 24 bis, 18 févr. 2015, étendu) Au plus tard lors de l'appréciation du volume d'activité prévue par l'article 8.1.2.3, le cabinet et le cadre autonome définissent la contrepartie liée à une surcharge imprévue. À titre d'exemples de surcharge imprévue : nouvelle mission, nouveau client, intervention urgente, contraintes liées aux évolutions législatives ou réglementaires..

Le cadre établit mensuellement un relevé indiquant pour chaque jour s'il y a eu une journée ou une demi-journée de travail, de repos ou autres absences à préciser. Ces relevés sont conservés par l'employeur pendant une durée de trois ans conformément aux dispositions légales.

L'employeur et le cadre définissent en début d'année le calendrier prévisionnel de la prise des jours ou demi-journées de repos sur l'année. A défaut de calendrier prévisionnel, ils déterminent au fur et à mesure la prise de ces repos et prennent les dispositions nécessaires pour que l'absence du cadre ne perturbe pas le fonctionnement du cabinet. En cas de désaccord chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) L'employeur prend les dispositions nécessaires pour permettre le respect des articles «L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2» du Code du travail (un repos minimum de onze heures entre deux journées de travail, limitation à six jours par semaine et respect de l'obligation d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente cinq heures consécutives). [L'arrêté d'extension du 20.2.2001, JO 1.3.2001, a étendu cette disposition sous réserve que les modalités concrètes d'application de ces dispositions soient précisées au niveau de l'entreprise.]

8.1.2.5.1

Mod. par Avenant n° 24 bis, 18 févr. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable aux contrats de travail et avenants entrant en application à compter du 1^{er} avr. 2005⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSF CFTC ;

CFE CGC ;

FEC FO.

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, un 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 repartie 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 répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant périodes de repos.

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

L'efficacité de celles-ci fait l'objet d'un examen avec le cadre autonome concerne 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'articleL. 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 (articleR. 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'article8.1.2.3 - 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.

8.1.2.6

Dispositions contractuelles

(Ajouté par avenant n° 24 du 12 septembre 2000 étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1^{er} mars 2001)

La mise en oeuvre de l'article 8-1-2-5 doit être prévue, par écrit, au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. A défaut d'avenant, les dispositions contractuelles antérieures continuent de s'appliquer dans le respect de la loi.

A l'issue de la discussion annuelle, et si aucun accord n'a été trouvé quant au volume d'activité, le cadre aura la possibilité, sous réserve d'un préavis de trois mois, de dénoncer l'avenant. Les dispositions contractuelles antérieures à la convention individuelle de forfait en jours retrouvent alors application dans le respect de la loi.

L'avenant au contrat de travail rappelle cette possibilité de dénonciation.

8.1.2.7

Convention individuelle de forfait en heures sur l'année

Mod. par Avenant n° 26, 22 avr. 2003, étendu par arr. 2 janv. 2004, JO 13 janv. modifié par arr. 25 oct. 2004, JO 9 nov.

Mod. par Avenant n° 26 bis, 20 févr. 2004, étendu par arr. 25 oct. 2004, JO 9 nov.

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

(Avenant n° 26 bis, 20 févr. 2004 étendu et Avenant, 11 juill. 2014 étendu) Les «cadres»⁽¹⁾ «techniques classés niveau 3 coefficient 330»

(1) Les mots «cadres et les» avaient été exclus de l'extension par arrêté du 2 janvier 2004 (JO 13 janv.) Cette exclusion a été retirée par arrêté du 25 octobre 2004 (JO 9 nov.).

(2) et les itinérants non cadres visés à l'article «L. 3121-38» du code du travail, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent voir leur durée de travail fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base annuelle en heures qui ne peut excéder, hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches la durée correspondant à l'utilisation, dans les conditions définies par la loi, de la totalité du contingent d'heures supplémentaires tel qu'applicable, actuellement différent selon qu'il y a ou non modulation. Cette convention individuelle fixe le nombre d'heures auquel correspond la rémunération, étant ici rappelé que les heures au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires soumises à majoration.

(2) Termes ajoutés par Avenant n° 26 bis du 20 février 2004.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Le salaire ainsi forfaité pour une durée déterminée ne peut être inférieur au salaire minimum correspondant à la qualification du salarié en tenant compte de la rémunération majorée, en application de l'article «L. 3121-22» du code du travail et des dispositions de la présente convention, de toutes les heures susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée légale appréciée à l'année dans la limite de la durée contractuelle de travail. Le respect de cette dernière est contrôlé à partir d'un document établi mensuellement sur lequel le salarié déclare sa durée du travail du mois. «Il répond à l'exigence de l'article D. 3171-8 du code du travail.». Ce document est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de deux mois pour valider même tacitement le temps de travail effectif.

La durée journalière de travail ne peut dépasser 10 heures de travail effectif. Sur une semaine, la durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sans pouvoir excéder 44 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives. Sur une année, sauf disposition interne plus favorable, la durée annuelle de travail telle que fixée contractuellement sera répartie de façon à permettre la prise de 10 jours ouvrés supplémentaires de repos sur l'année, hors congés annuels et jours fériés. L'employeur et le salarié définissent en début d'année le calendrier prévisionnel de la prise des jours ou demi-journées de repos correspondants. À défaut de calendrier prévisionnel, ils déterminent au fur et à mesure la prise de ces repos. En cas de désaccord, chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos. Le relevé mensuel visé à l'alinéa précédent indique pour chaque jour le nombre d'heures de travail ou précise s'il y a eu repos ou autre absence.

La mise en œuvre de l'article 8.1.2.7 doit être prévue, par écrit, au contrat de travail, ou faire l'objet d'un avenant. À défaut d'avenant, les dispositions contractuelles antérieures continuent de s'appliquer dans le respect de la loi. Dès que possible et au moins une fois par an, les parties examinent les éventuelles difficultés liées à l'application de cette convention individuelle. Le salarié a la possibilité, lors de cet examen annuel et sous réserve d'un préavis de trois mois, de dénoncer l'avenant.

Les dispositions contractuelles antérieures à la convention individuelle de forfait en heures retrouvent alors application dans le respect de la loi.

8.1.3- Temps de trajet et de déplacement

Les trajets effectués par le salarié afin de se rendre à son lieu de travail (cabinet ou entreprise cliente) ou en revenir ne sont pas du temps de travail effectif. Cependant, lorsque le trajet du domicile chez le client nécessite un temps de trajet important et en tout état de cause supérieur à 2 h 00, l'accord collectif du cabinet ou à défaut l'employeur et le collaborateur déterminent la contrepartie de cette sujexion, sous forme de temps de repos, de rémunération, ou tout autre.

S'agissant des temps de déplacements à l'intérieur de la journée de travail, tels que visés à l'article 8.1.1, ils sont du travail effectif pour le personnel sédentaire. Pour le personnel itinérant non autonome, parce qu'il peut gérer ses rendez-vous, il est tenu compte de ces déplacements dans la détermination des temps budgétés.

Pour le personnel autonome, il est tenu compte de ces temps de déplacement pour l'appréciation de son activité. En cas de désaccord, le salarié 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.

8.1.4- Temps de formation et de documentation

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de l'employeur dans le cadre du plan de formation du cabinet est assimilé à du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à l'initiative du salarié et n'est pas directement liée à l'exercice de ses fonctions, les périodes correspondantes sont exclues du temps de travail effectif, sauf assimilation par la pratique du cabinet.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Le temps nécessaire au salarié pour se documenter constitue du temps de travail effectif «dans le cadre de l'horaire de travail du salarié».

8.1.5- Affichage des horaires et contrôle

8.1.5.1

Personnel sédentaire

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les articles «D. 3171-1 à 3171-17» du code du travail, le contrôle des temps de travail effectif, le responsable de cabinet, de bureau ou de site établit un document signé par lui et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif. Ce document est établi après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; il est adressé à l'inspecteur du travail.

8.1.5.2

Personnel itinérant non autonome

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents établis par le salarié faisant apparaître les temps de travail de chaque journée avec récapitulatif hebdomadaire. Ces documents sont communiqués par le salarié à la direction qui dispose de deux mois pour valider même tacitement le temps de travail effectif par rapprochement avec les temps budgétés. Ces documents constituent un élément de preuve au sens de l'article «L. 3171-4» et correspondent à l'exigence de l'article «D. 3171-8» du code du travail.

8.1.5.3

Personnel autonome

Pour ce personnel, le contrôle s'opère dans les conditions de l'article 8.1.2.3.

8.1.5.4

Calendrier prévisionnel

Le calendrier prévisionnel annuel de la modulation est un document écrit. Il est définitivement établi après consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, à défaut des délégués du personnel. Il est adressé à l'inspecteur du travail chargé du contrôle de l'établissement. Il est affiché au tableau de la direction. Un exemplaire en est communiqué à chaque membre du personnel.

Les modifications de l'horaire prévu, dans le cadre d'une semaine, en application de l'article 8.2.2.2, sont également affichées et communiquées à l'inspecteur du travail et à chaque membre du personnel.

8.2- Organisation des horaires de travail

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

8.2.1- Horaire collectif

L'horaire collectif est fixé, dans chaque cabinet ou établissement, pour l'ensemble du personnel ou par catégorie de salariés. Il peut être réparti dans le cadre de chaque semaine civile sur un maximum de cinq jours et demi, voire sur six jours en cas de durée hebdomadaire supérieure à 44 heures.

Quel que soit le nombre de journées de travail au cours de la semaine, la répartition entre les journées peut être uniforme ou inégale.

Les modalités de répartition ci-dessus ne sauraient conduire à une durée effective journalière de travail inférieure à trois heures ni supérieure à dix heures.

Par semaine civile, il y a lieu d'entendre le temps s'écoulant entre le lundi matin zéro heure et le dimanche soir vingt-quatre heures.

8.2.1.1

Réduction par attribution de jours de repos

Sans remettre en cause la répartition de l'horaire collectif dans le cadre de la semaine civile, la réduction éventuelle de la durée effective du travail pour la ramener à hauteur de la durée conventionnelle fixée à l'article 8.1 peut être réalisée par des jours de repos pris soit par :

- une demi-journée chaque semaine
- une journée par semaine si la durée conventionnelle est réalisée sur quatre jours
- une journée chaque quinzaine
- deux jours consécutifs chaque période de quatre semaines consécutives
- groupées en une ou plusieurs fois pendant les périodes de basse activité du cabinet, pour un total de 22 jours ouvrés sur l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs choisie au sein du cabinet dans le cadre d'une durée hebdomadaire maintenue à 39 heures. Sauf solution différente déterminée par accord collectif lorsqu'existe une représentation syndicale ou, à défaut, par accord particulier entre l'employeur et le salarié, les dates de prise de ces repos sont fixées pour moitié par le cabinet et pour moitié par le salarié. En toutes hypothèses, ces jours sont pris en période de basse activité sauf accord de l'employeur.

8.2.2- Modulation du temps de travail

L'activité des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes se caractérise par des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année. Ces périodes varient d'un cabinet à l'autre selon leur spécialisation, la nature des missions et celle des entreprises clientes. Elles résultent souvent de contraintes extérieures, qui ne peuvent être gérées par simple anticipation des travaux.

Ces impératifs, inhérents à la profession, se traduisent périodiquement par une augmentation sensible du temps de travail qui, seule, permet de faire face aux surcroûts d'activité.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) La recherche d'une organisation plus rationnelle du temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité peut conduire à privilégier le recours dans les cabinets qui le décident, leurs bureaux, sites ou services, à la modulation au sens de l'article «L. 3122-2» du code du travail.

Dans ce cas, l'horaire collectif peut être réparti inégalement entre les 52 semaines de l'année civile ou de toute autre période de 12 mois consécutifs de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit de 35 heures de travail effectif. En conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à 35 heures voire 39 heures sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à la durée conventionnelle. Le nombre des semaines pendant lesquelles la durée effective est, du fait de ce mode de répartition, au plus égale à 48 heures, ne peut excéder six et celui des autres semaines pendant lesquelles il peut être au plus de 44 heures est de dix.

Les dispositions qui suivent sont également applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée.

8.2.2.1

Programmation des horaires

En cas de modulation, l'horaire collectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile ou,

éventuellement, de toute autre période de douze mois consécutifs définie au niveau de chaque cabinet, bureau, site ou service.

Le principe de la programmation se matérialise au sein de chaque entité par un calendrier annuel d'activité de chacune des cinquante deux semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par le responsable en considération des contraintes liées à la saisonnalité de l'activité du cabinet ; il doit prendre en compte les aspirations des salariés. À cet effet, il est soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT, à défaut aux délégués du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Les conditions dans lesquelles les horaires prévus dans le calendrier annuel d'activité peuvent varier sont déterminées à l'article 8.2.2.2.

8.2.2.2

Variation des horaires

L'horaire prévu pour une semaine donnée par le programme prévisionnel peut toutefois être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences du travail nées de la nécessité du service à la clientèle, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de deux semaines précédant la semaine considérée.

Ce délai peut être réduit à une semaine après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut de l'ensemble du personnel lorsque des circonstances exceptionnelles (par exemple mission avec une date ultime) imposent de modifier immédiatement l'horaire collectif, dans l'intérêt des entreprises clientes.

Toute variation de l'horaire collectif fait l'objet d'une communication à l'inspecteur du travail.

8.2.2.3

Répartition hebdomadaire

L'horaire collectif, tel que fixé par le calendrier annuel d'activité, peut être réparti de manière égale ou inégale sur tous les jours ouvrables de la semaine conformément à l'article 8.2.1.

La répartition choisie est soumise pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT, à défaut aux délégués du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Elle fait l'objet d'un affichage.

La répartition choisie doit impérativement respecter les dispositions sur la durée du travail effectif maximum tant journalier qu'hebdomadaire, ainsi que le droit au repos dominical.

L'horaire de travail d'un salarié peut être exceptionnellement modifié à son initiative par rapport à l'horaire collectif faisant l'objet du calendrier annuel d'activité, dans le respect des limites journalières et hebdomadaires de durée du travail effectif. Toutefois, l'employeur peut s'opposer par écrit à une telle modification lorsque les besoins du service l'imposent.

8.2.2.4

Effets sur les rémunérations

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Le salaire contractuel annuel brut en vigueur est maintenu. Il évoluera ensuite selon les décisions arrêtées au niveau du cabinet. Il en est de même en cas de réduction de la durée effective de travail prenant la forme de jours de repos en application de l'article 8.2.1.1.

8.2.2.5

Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen

a) Heures excédant la durée moyenne annuelle

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée conventionnelle définie à l'article 8.1, ne remet pas en cause le principe de la modulation. Dès lors, à la fin de l'année civile ou de la période de douze mois choisie par le responsable de l'entité conformément à l'article 8.2.2.1 de la présente convention, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions suivantes :

— Les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures de moyenne hebdomadaire sont des heures normales. Elles font cependant l'objet d'une majoration de 10 %. Cette majoration conventionnelle constitue la contrepartie au dépassement de la durée conventionnelle moyenne.

— (Avenant 11 juill. 2014, étendu) Les heures effectuées le cas échéant au-delà de 39 heures de travail effectif de moyenne hebdomadaire subissent la majoration prévue à l'article «L. 3121-22» du code du travail.

b) Heures non effectuées en deçà de l'horaire collectif

Si, en raison de circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans le cabinet, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié. Si la durée hebdomadaire annuelle moyenne de travail de l'ensemble du personnel, telle qu'elle résulte de l'horaire collectif, est inférieure à 35 heures, le salaire est réduit en conséquence mais le personnel bénéficie alors des indemnités liées à une situation de chômage partiel.

8.2.3- Repos compensateurs

Mod. par Avenant n° 25, 27 oct. 2000 étendu par arr. 2 juill. 2001, JO 13 juill.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

8.2.3.1

(Avenant 11 juill. 2014, étendu)

Réserve

8.2.3.2

Repos compensateur de remplacement («L. 3121-24»)

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Lorsque le même horaire collectif hebdomadaire est répété à l'identique, les heures excédant 35 heures ouvrent droit à une majoration conventionnelle de 10 % et celles qui excèdent 39 heures ouvrent droit à la majoration légale prévue à l'article «*L. 3121-22*».

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) En cas de modulation au sens des articles 8.2.2 ci-dessus, les heures excédant au cours d'une semaine cumulativement 35 heures et l'horaire collectif prévu par la programmation définie à l'article 8.2.2.1 ouvrent droit à la majoration conventionnelle de 10 %. Celles qui excèdent cumulativement 39 heures et cet horaire collectif ouvrent droit à la majoration légale prévue à «*L. 3121-22*».

Le payement de ces heures majorées conventionnellement ou légalement est remplacé par un repos dit de remplacement dont la durée est égale à celle des heures remplacées, majorées suivant les cas du taux de la majoration conventionnelle ou légale. Toutefois, par accord collectif lorsqu'existe une représentation syndicale ou, à défaut, par accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié, la totalité ou une partie de ces heures peut être rémunérée et majorée dans les conditions légales ou conventionnelles.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Le repos ne peut être pris que par journée entière. La journée entière est réputée correspondre à la durée en vigueur le jour où le repos est pris. Le choix de la journée de repos est à la convenance du salarié qui en présente la demande. Le responsable hiérarchique peut s'y opposer dans les conditions et formes prévues par l'article «*L. 3121-26*» du code du travail. Le repos ne peut cependant être pris que durant les périodes de faible activité du cabinet telles qu'elles résultent du calendrier annuel d'activité, c'est-à-dire durant les périodes où la durée hebdomadaire est au plus égale à 35 heures.

8.2.3.3

Autres utilisations

Les heures dues au titre du repos compensateur de remplacement peuvent être affectées au compte épargne temps. En cas de rupture du contrat de travail, le repos non pris par le salarié est transformé en indemnité compensatrice.

8.2.3.4

Contingent

(Avenant n° 25, 27 oct. 2000 étendu)

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Lorsque l'horaire collectif hebdomadaire est répété à l'identique chaque semaine, les heures excédant la durée légale s'imputent sur le contingent prévu à l'article «*L. 3121-11*» du Code du travail, sauf compensation en repos aux taux majorés, dans les conditions légales.

En cas de modulation, ce contingent est réduit à 90 heures. S'y imputent les heures excédant cumulativement 37 heures et l'horaire collectif prévu pour cette semaine par le calendrier prévisionnel.

En outre est dû en pareil cas un repos égal à :

— 50 % du montant des heures effectuées dans ces conditions lorsque l'effectif du cabinet n'excède pas 10,

— 100 % du montant de ces heures lorsque l'effectif du cabinet est supérieur à ce seuil, ce repos se substituant alors à celui de 50 % prévu au 1er alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

8.2.4- Ponts et récupération

Le repos d'un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire et inversement

ou un jour précédent la période principale de congés annuels peut être récupéré. La récupération de ce ou de ces jours peut être répartie librement, de manière fractionnée ou non, sur les douze mois précédent ou suivant le ou les jours chômés considérés.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Les heures récupérées sont considérées comme des heures normales ; elles n'ouvrent pas droit, comme telles, aux majorations prévues par l'article «*L. 3121-22*» du code du travail et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article «*L. 3121-11*» du code du travail.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Toutefois, la récupération des jours considérés ne peut aboutir à un horaire hebdomadaire supérieur aux limites fixées par l'article «*L. 3121-35 et L. 3121-36*» du code du travail ni contrevénir aux dispositions relatives aux repos minima journalier et dominical.

Lorsque, dans un cabinet, a été mis en place un horaire modulé en application des articles 8.2.2, ces jours de ponts sont pris en compte dans l'élaboration du programme prévisionnel.

8.2.5- Aménagement des temps de travail

La direction de chaque cabinet peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des travaux effectués.

L'organisation d'entrées et sorties décalées à partir d'un horaire collectif de référence ne doit toutefois pas conduire à une amplitude d'ouverture des bureaux supérieure à 14 heures par journée civile. Les personnels itinérants suivent l'horaire en vigueur dans l'entreprise cliente.

8.2.6- Horaires individualisés

Sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- soit de plus de quatre heures d'une semaine civile sur une autre,
- soit de plus de huit heures d'un mois civil sur un autre.

Il est fait un choix entre l'une ou l'autre de ces possibilités : dans tous les cas, le total des heures reportables, dans un sens ou dans un autre, ne peut excéder douze heures.

8.2.7- Compte épargne temps

Il est créé un compte épargne temps au profit de l'ensemble des collaborateurs des cabinets ; il a pour objet de permettre à ceux d'entre ces collaborateurs qui le souhaitent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

8.2.7.1

Alimentation du compte

Le compte épargne temps est alimenté par :

- le report de congés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an,
- les repos compensateurs de remplacement prévus à l'article 8.2.3.2,
- un tiers des jours de repos définis à l'article 8.2.1.1, ce seuil étant porté à la moitié pour les salariés âgés d'au moins 50 ans.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Il peut aussi être éventuellement alimenté par tout ou partie des primes individuelles nées d'un accord d'intérressement conclu en application des articles «*L. 3311-1*» et suivants du code du travail. Il en est ainsi obligatoirement lorsque l'accord d'intéressement est conclu concomitamment avec un accord de réduction de la durée effective du travail pour la situer à un niveau au plus égal à la durée conventionnelle définie à l'article 8.1. L'accord contient alors un dispositif définissant la part de la prime que le salarié peut affecter à l'alimentation du compte, le délai pendant lequel il peut affecter à l'alimentation du compte, le délai pendant lequel il peut décider de cette affectation, lequel délai ne peut être supérieur à celui prévu pour le versement à un plan d'épargne, le montant de l'éventuel abondement du cabinet.

Peuvent seuls alimenter le compte épargne temps les collaborateurs ayant un an d'ancienneté dans le cabinet.

8.2.7.2

Utilisation du compte

Les droits accumulés dans le compte sont destinés à permettre l'indemnisation des périodes de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants :

— (Avenant 11 juill. 2014, étendu) les congés spéciaux aux articles *L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3142-78 à L. 3142-90, L. 3142-91 et suivants*. Les conditions de la prise du congé sont alors celles définies par la réglementation rela-

tive à ces hypothèses.

— (Avenant 11 juill. 2014, étendu) le congé sabbatique ouvert dès que le collaborateur a accumulé 60 jours d'épargne temps : les conditions selon lesquelles ce congé peut être pris sont fixées par référence aux règles légales en vigueur pour le repos compensateur définies à l'article «L. 3121-26».

Aucune limite maximum n'est fixée, s'agissant du montant de l'épargne temps accumulée, qui obligeraient le collaborateur à prendre ces congés dans un délai préfixé. Par exception à ce principe :

— l'épargne temps accumulée au titre des jours de repos prévus à l'article 8.2.2.1 doit être impérativement utilisée dans les quatre ans suivant l'ouverture de ces droits, ce seuil étant de huit ans pour les salariés âgés d'au moins 50 ans.

— (Avenant 11 juill. 2014, étendu) l'épargne temps accumulée à la date du 55^e anniversaire d'un collaborateur doit être utilisée dans le cadre d'un congé pris dans le délai d'un an. À défaut, elle sera affectée à la matérialisation d'une période de préretraite précédant immédiatement la date de liquidation de la retraite à taux plein et donc au départ en retraite au sens de l'article «L. 1237-9» du code du travail.

8.2.7.3

Mutualisation des droits

Les droits acquis au titre de l'épargne temps font l'objet d'une provision évaluée sur la base du salaire annuel effectif du collaborateur. Cette provision peut être transférée, en application d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par décision de la direction du cabinet, dans un fonds. Les conditions de constitution et de fonctionnement de ce fonds feront l'objet d'un règlement.

Les droits acquis par un collaborateur et non encore utilisés à la date de rupture de son contrat de travail pourront, à sa demande, suivant le cas être transférés ou maintenus dans le fonds. L'indemnité due au titre de périodes de repos correspondant à ces droits est évaluée à partir des sommes ayant alimenté le fonds.

8.3- Repos

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

8.3.1- Pause journalière

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) En cas de journée continue et plus généralement lorsque la journée de travail est au moins de 6 heures, l'horaire est établi pour permettre un repos au sens de l'article «L. 3121-33» du code du travail égal à 45 minutes.

Le temps consacré au repas dans le cadre d'un horaire temps plein ne peut être inférieur à 45 minutes.

8.3.2- Repos quotidien

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures de travail effectif.

La durée entre la fin d'une séance journalière de travail et le début de la séance suivante ne peut être inférieure à 11 heures consécutives.

8.3.3- Repos hebdomadaire

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) En vertu de l'article «L. 3123-22» du code du travail, la journée du dimanche constitue le repos hebdomadaire obligatoire. Lorsque, en application de l'article 8.2.1 l'horaire collectif est réparti sur cinq jours dans la semaine, le second jour de repos est accolé au dimanche. Lorsque cet horaire collectif est sur cinq jours et demi, la demi-journée de repos est automatiquement accolée au dimanche. Lorsque, dans le cadre de la modulation prévue par les articles 8.2.2 et suivants, l'horaire collectif est exceptionnellement réparti sur six jours, le repos de 24 heures consécutives du dimanche est impérativement précédé ou suivi d'une période de repos d'au moins 11 heures.

8.3.4- Jours fériés

Les fêtes légales sont, en plus du 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, 1^{er} novembre, 11 novembre et Noël.

Les dispositions ci-dessus s'entendent sous réserve des droits spécifiques nés de législations particulières à l'Alsace-

Moselle et aux DOM.

Les jours de fête légale sont chômés et les collaborateurs ne subissent aucune réduction de salaire du fait de leur survenance.

8.4 - Temps partiel

Mod. par Avenant n° 26, 22 avr. 2003, étendu par arr. 2 janv. 2004, JO 13 janv.

Mod. par Avenant n° 26 bis, 20 févr. 2004, étendu par arr. 25 oct. 2004, JO 9 nov.

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

8.4.1.- Définition

Le travail à temps partiel est défini dans les conditions légales.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à temps plein est prioritaire pour en obtenir la transformation en contrat à temps partiel et inversement. À cet effet, le responsable du cabinet fait connaître au personnel les postes à temps plein et à temps partiel susceptibles d'être créés ou libérés.

Dans le cadre du présent accord, la durée contractuelle de travail est, en principe, de 16 heures par semaine au minimum, ou l'équivalent au mois. Une durée contractuelle inférieure est également possible mais le salarié doit être informé, dans le contrat écrit, de ce que du fait de ce seul contrat il pourrait ne pas avoir droit à l'ensemble de la protection sociale légale.

8.4.2.- Contrat de travail à temps partiel

La conclusion d'un contrat de travail à temps partiel ou la transformation à la demande du salarié d'un contrat à temps plein en contrat à temps partiel fait l'objet d'une information de la part du responsable du cabinet, dans le cadre d'un document écrit remis au candidat retenu ou au salarié intéressé. Y sont précisées les principales caractéristiques du contrat à temps partiel.

Le contrat de travail fixe notamment la durée contractuelle du travail et les modalités de répartition de l'horaire dans le cadre de la semaine ou du mois. Il s'agit là de conditions substantielles dont le non respect entraîne la requalification du contrat en contrat à temps plein, sauf preuve contraire à la charge de l'employeur. Pour modifier les modalités de répartition de la durée du travail, le contrat de travail, conformément à l'article L. 212-4-3 du code du travail, doit définir les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Quand le contrat de travail organise l'adaptation des modalités de répartition de la durée du travail, il rappelle l'obligation d'un délai de prévenance qui ne saurait être inférieur à 7 jours calendaires, ce qui doit alors être prévu dans le contrat. La durée du travail effectif, prévue pour une même journée, est répartie :

I) Soit obligatoirement dans une seule séquence lorsqu'elle n'excède pas trois heures.

II) Soit, lorsqu'elle excède trois heures, dans au maximum deux séquences, afin de permettre le repos pour le déjeuner, avec une interruption n'excédant pas deux heures.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dans les cas prévus par la loi.

8.4.3- Droits légaux et conventionnels

Dans les conditions prévues par la loi, les droits sont, pour les personnels travaillant à temps partiel, identiques à ceux des personnels travaillant à temps plein, à proportion de leur durée contractuelle de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes garanties que celles éventuellement prévues pour le personnel à temps plein dans le cabinet en ce qui concerne les règles de promotion et de carrière : à cet effet, il y aura lieu d'explorer, dans le cadre d'une discussion entre le salarié et l'employeur, les adaptations nécessaires du contrat de travail, voire sa transformation en temps plein.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel à partir de 55 ans pour les salariés comptant, à la date de cette transformation, une ancienneté minimum de 10 ans dans le cabinet, l'indemnité de départ volontaire à la retraite, définie par l'article 6.2.4. de la présente convention, est assise sur le dernier salaire mensuel de base correspondant à un horaire temps plein, revalorisé en fonction des augmentations de la valeur du point de base fixé par les accords de salaires, tels que prévus par le titre V de la présente convention, tous autres avantages étant maintenus.

Les cotisations et les prestations du régime de prévoyance souscrites par le cabinet en application de l'article 7.4 de la présente convention sont fonction de la rémunération brute correspondant à l'horaire contractuel.

Les personnels travaillant à temps réduit à partir de 55 ans au plus tôt, dans le cadre du dispositif organisé ci-dessus, conservent cependant le bénéfice des prestations décès correspondant au salaire temps plein, moyennant le versement des cotisations correspondantes. Lorsque le cabinet a souscrit, en sus du régime conventionnel de prévoyance, un contrat d'assurance couvrant les prestations en nature, la cotisation à la charge du salarié est identique à celle due par un salarié travaillant à temps plein, cela afin de permettre à l'assuré le maintien de la même couverture sociale.

Les salariés à temps partiel sont informés par le cabinet des possibilités de cotiser aux différents régimes de retraite tant légaux que conventionnels sur la base de la rémunération correspondant au temps plein.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des avantages du plan de formation du cabinet dans les mêmes conditions que le personnel travaillant à temps plein, sous réserve, si les actions de formation se déroulent en dehors de leurs temps contractuels de travail, de l'assimilation des heures qui y sont consacrées à des heures complémentaires lorsque l'employeur exige leur participation à ces actions.

8.4.4- Heures complémentaires

Le salarié travaillant à temps partiel peut se voir demander de réaliser des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée contractuelle.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'employeur que sous réserve d'un délai de prévenance de 2 semaines réduit à une semaine en cas d'urgence.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de sanction.

8.4.5- ⁽¹⁾

(1) Cet article avait été exclu de l'extension par arrêté du 2 janvier 2004 (JO 13 janvier 2004). Cette exclusion a été retirée par arrêté du 25 octobre 2004 (JO 9 novembre 2004).

Modulation des temps partiels

(Avenant n° 26 bis, 20 févr. 2004, étendu) La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel classés niveau 5 (employé confirmé coefficient 180, employé principal, coefficient 200) ou niveau 4 occupant des fonctions techniques (assistant coefficient 220, assistant confirmé coefficient 260, assistant principal coefficient 280) dans les locaux du cabinet ou chez le client, peut varier sur tout ou partie de l'année dans les conditions définies par l'article L. 212-4-6 du code du travail.) Elle ne peut varier de plus du tiers par rapport à la durée contractuelle sans pouvoir atteindre la durée légale.

Un calendrier répartissant la durée du travail sur les jours de la semaine et selon les périodes d'activité haute, normale ou basse du cabinet est communiqué par écrit au salarié au plus tard une semaine avant le début, de la période couverte par ce calendrier. Si ce programme indicatif comporte des périodes non travaillées, celles-ci ne pourront excéder 2 semaines consécutives. (Avenant n° 26 bis, 20 févr. 2004, étendu) Pour les semaines travaillées, la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 16 heures. Si le travail est organisé dans le cadre du mois, la durée minimale mensuelle de travail est alors fixée à 69 heures. Dans tous les cas la durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à trois heures avec obligatoirement une seule séquence de travail.)

Dans le cadre de cette programmation, les horaires de travail sont notifiés, par écrit, au salarié quinze jours à l'avance. Les horaires peuvent être modifiés en prévenant le salarié au moins trois jours ouvrés à l'avance.

La durée du travail est décomptée à partir d'un document individuel établi par le salarié, indiquant, pour chaque jour, avec récapitulation hebdomadaire, la durée du travail accomplie. Ce document est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de deux mois pour valider, même tacitement, le temps de travail effectif.

La rémunération versée chaque mois est fixée en fonction de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen et non en fonction du nombre d'heures prévues au cours du mois. Elle est réduite en stricte proportion des durées d'absence ou de suspension du contrat de travail par rapport à la durée du travail qui aurait dû être effectuée. Elle est toutefois maintenue dans les cas prévus par la loi, la présente convention collective, les accords d'entreprise et les usagers internes au cabinet.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la période annuelle de modulation ou n'ayant pas accompli durant cette période une durée moyenne

égale à la durée contractuellement prévue. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paye du dernier mois de travail soit à l'échéance de la période de modulation. «*Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes versées et celles effectivement dues sous réserve de la réglementation sur la limitation des retenues sur le salaire*».

Lorsque le salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, le cabinet doit verser, avec la paye du 12^{ème} mois couverte par le calendrier ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance, le complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

8.4.6- Temps partiel choisi

(Avenant n° 26 bis du 20 février 2004, étendu)

8.4.6.1

Conditions et modalités

Les salariés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur bénéficier d'une durée de travail à temps partiel dans les conditions suivantes :

— (Avenant 11 juill. 2014, étendu) la demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. La demande doit préciser la durée du travail souhaitée. S'il s'agit d'un temps partiel annuel en raison des besoins de la vie familiale, tel que prévu par l'article «L. 3123-7» du Code du Travail, la demande doit également préciser, outre la durée pour laquelle ce temps partiel annuel est sollicité, les périodes non travaillées souhaitées lesquelles doivent compter une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, sans que la durée des périodes non travaillées puisse excéder 16 semaines par an, congés payés compris.

— la demande doit être adressée au plus tard 3 mois avant la date souhaitée,

— l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour accéder ou non à cette demande. Les motifs pouvant justifier un refus de la demande sont par exemple :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié,
- impossibilité, au regard des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel,
- recrutement difficile d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré.

— l'acceptation d'une telle demande donnera lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat qui, outre les mentions spécifiques au travail à temps partiel, comportera l'indication des périodes travaillées et non travaillées, sachant que pendant les périodes travaillées l'intéressé sera soumis à l'horaire collectif au sein du service d'affectation.

S'agissant de la rémunération,

soit

seules les périodes travaillées donneront lieu à rémunération,

soit

celle-ci sera lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen calculé, toutes périodes, travaillées ou non, confondues. Le contrat de travail précise le mode de rémunération retenu.

8.4.6.2

Lissage de la rémunération

En cas de lissage de la rémunération, les congés et absences rémunérés de toute nature seront payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, la rémunération est régularisée par compensation entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant à l'application sur la période annuelle de la durée moyenne hebdomadaire contrepartie de la rémunération.

Les heures excédentaires sont rémunérées avec le premier bulletin de paye suivant la fin de la période annuelle ou en cas de sortie des effectifs avant, lors du dernier bulletin de .

Les heures non effectuées sont déduites sur le dernier bulletin de paye sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

8.4.6.3

(1)

(1) Cet article avait été exclu de l'extension par arrêté du 2 janvier 2004 (JO 13 janvier 2004). Cette exclusion a été retirée par arrêté du 25

Travail intermittent

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus à l'initiative du salarié afin de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il s'agit des emplois techniques classés niveau 5 (débutant coefficient «170», employé coefficient «175», employé confirmé coefficient 180, employé principal coefficient 200) ou niveau 4 (assistant coefficient 220, assistant confirmé coefficient 260, assistant principal coefficient 280).

Le contrat de travail intermittent est un contrat écrit à durée indéterminée. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la durée annuelle minimale de travail du salarié,
- les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, compte tenu des motifs à l'origine du recours au travail intermittent.

En principe, la durée annuelle minimale est de 800 heures. Lorsque la durée contractuelle est inférieure à 1200 heures, l'intéressé doit être informé, dans le contrat écrit, qu'il peut selon sa durée de travail, en prenant en compte ses éventuels autres contrats de travail, ne pas bénéficier de l'ensemble de la protection issue du code de la sécurité sociale.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

La rémunération versée mensuellement peut être indépendante de l'horaire réel du mois et être calculée à raison d'un douzième de la rémunération annuelle définie, ou sur une durée plus réduite par accord des parties.

8.5- Autres conditions de travail

8.5.1- Clause de non concurrence

Mod. par Avenant n° 26, 22 avr. 2003, étendu par arr. 2 janv. 2004, JO 13 janv.

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, applicable à compter du 9 sept. 2014 (lendemain du dépôt en l'absence de précision, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars)⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

Le contrat de travail peut comporter une clause de non concurrence. Celle-ci doit être limitée à une durée maximale de 3 ans, au champ d'intervention du cabinet et à l'activité professionnelle de l'employeur, sous quelque statut que ce soit étant entendu que l'interdiction peut viser des professions et activités autres que celles d'expert-comptable et commissaire aux comptes lorsque l'activité qui y est exercée est susceptible de concurrencer le Cabinet.

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Pour être valable, la clause de non concurrence doit être assortie d'une contrepartie pécuniaire sous réserve de la signature d'un avenant pour les contrats de travail en cours. Le contrat de travail définit les modalités de versement de l'indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 25 % de la rémunération mensuelle perçue en moyenne au cours des vingt-quatre derniers mois «La contrepartie pécuniaire est versée pendant la durée d'application de la clause, en principe au mois le mois, sauf disposition contractuelle contraire».

Le contrat de travail peut prévoir que l'employeur peut renoncer au bénéfice de la clause de non concurrence ou en réduire la durée, en informant par lettre recommandée avec accusé de réception, lettre remise en mains propres ou tout autre moyen de preuve, la salarié dans les trois semaines suivant la notification de la rupture du contrat de travail ou, en cas d'absence de préavis, dans les deux semaines suivant la rupture du contrat de travail.

Si le contrat de travail est à temps partiel et que le salarié occupe déjà un autre emploi, le contrat de travail ou l'avenant indique l'identité de l'autre employeur afin de l'exclure de la clause de non-concurrence.

8.5.2- Secret professionnel

(Avenant 11 juill. 2014, étendu) Les collaborateurs sont tenus, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à une discréetion absolue sur tous les faits qu'ils peuvent apprendre en raison de leurs fonctions ou de leurs missions ainsi que de leur appartenance au cabinet. Cette obligation de réserve concerne exclusivement la gestion et le fonctionnement du cabinet et des entreprises clientes, leur situation financière et les projets les concernant. Ces

dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'article «L. 2323-18» (2e alinéa) du code du travail. Les documents ou rapports qu'ils établiront ou dont communication leur sera donnée sont la propriété du cabinet ou du client du cabinet. Ils ne pourront ni en conserver de copies ou de photocopies, ni en donner communication à des tiers sans l'accord écrit du membre de l'Ordre ou de la Compagnie.

Toute inobservation à cette stricte obligation constitue une faute lourde, et justifie non seulement un congédiement immédiat, mais en outre, la réparation du préjudice causé.

8.5.3- Régimes de retraite

En application des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, de la loi du 29 décembre 1972 dite de généralisation des retraites complémentaires, ainsi que des dispositions étendues et élargies de la convention collective nationale du 14 mars 1947, de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961 et de leurs avenants et annexes, les personnels des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes sont affiliés, dans les conditions de droit commun, à une caisse de retraite relevant de l'ARRCO et, s'agissant des cadres et assimilés au sens des articles 4 et 4 bis de la convention du 14 mars 1947, à une caisse de retraite relevant de l'AGIRC.

IX) Réservé

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

X) Commissions paritaires

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 5 du 21 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

10.1- Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Mod. par Avenant 20 avr. 2017, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEC FO ;

FSE CGT.

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

10.1.1- Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

— un collège salariés comprenant de un à trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ;

— un collège employeurs comprenant des représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

10.1.2- Missions

10.1.2.1. La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Le calendrier des réunions de négociation est fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs de cabinet conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les cabinets, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

10.1.2.2. Quand elle exerce les attributions de la Commission d'Interprétation elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les cabinets par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La Commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.

La Commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

10.1.2.3. Quand elle exerce les attributions de la Commission de Conciliation, elle a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 3 semaines qui suivront la demande de convocation et ses avis devront être pris dans les 15 jours suivants.

La Commission établit un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

10.1.2.4. En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des organisations syndicales composant le collège pour exprimer sa position.

10.2- Commission nationale paritaire d'interprétation (Art. abrogé par Avenant 20 avr. 2017, étendu)

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant 20 avr. 2017, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEC FO ;

FSE CGT.

10.3- Siège social — Secrétariat

(Modifié par avenant n° 2 du 8 décembre 1976, étendu par arrêté du 29 juin 1977, JO 14 juillet 1977)

Le siège des commissions nationales de conciliation et d'interprétation est fixé à Paris, au siège de l'institut français des experts-comptables.

Les services administratifs de ce syndicat d'employeurs assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions, sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée d'un an, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris une année dans le collège « Employeur », l'année suivante dans le collège « Employés et cadres ».

10.4- Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Mod. par Avenant 11 juill. 2014, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant 20 avr. 2017, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEC FO ;

FSE CGT.

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Composition

La commission est composée de représentants des organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale à raison de deux délégués (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations syndicales de salariés, et autant de délégués pour la délégation patronale.

(Avenant 20 avr. 2017, étendu) À compter du 1^{er} juillet 2017 la Commission est présidée par le collège patronal pour deux ans et ensuite pour deux ans par le collège salarial.

Chaque Président est désigné pour deux ans par son collège. La Présidence de la Commission change tous les deux ans.

Attributions

Les missions de la commission paritaire nationale sont :

— d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution. À ce titre, elle est informée des licenciements collectifs pour motif économique intervenant dans la profession. En cas de circonstances ou de décisions ayant une répercussion sur toute la profession ou en cas de procédure de licenciement économique ayant posé des difficultés de reclassement, elle peut être saisie en tant qu'organe d'observation et de veille professionnelle par un des syndicats signataires de la convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du président de la CPNE à l'adresse de la Commission Paritaire. Le président se doit de convoquer la CPNE dans le mois suivant cette saisine ;

— d'être l'interlocuteur d'organismes interprofessionnels pour son domaine de compétences ;

— de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de formation, de perfectionnement et sur les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique, ou, de façon plus générale, concerné par les évolutions et perspectives de la profession.

Fonctionnement

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation écrite de son président; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine. Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du président de la CPNE. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non représentative ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations représentatives.

Les décisions de la Commission sont arrêtées par accord entre le collège employeurs et le collège salariés. La position de la délégation patronale est celle exprimée en termes identiques par au moins deux syndicats de la délégation patronale. La position de la délégation salariale est celle exprimée dans les conditions de majorité définies par la loi sur la représentativité.

ANNEXES

Classifications

Grille d'adaptation

Caractéristiques de l'emploi	Majoration d'adaptation	Niveaux concernés
1. Mobilité : Interventions 2 jours par semaine ou 8 jours par mois dans les entreprises clientes	10	N5
2. Langues étrangères : Utilisation courante, écrite et orale dans l'exercice des missions confiées, ceci sous l'aspect professionnel	20 par langue	Tous salariés
3. Organisation et suivi de manière permanente des travaux de salariés (maximum 3) de niveau inférieur	10 par salarié	N 4 220 à partir du premier salarié N 4 260 à partir du deuxième salarié N 4 280 à partir du troisième salarié
Technique connexe : Des points supplémentaires sont attribués aux salariés auxquels il est confié de manière permanente des travaux qualifiants relevant de techniques différentes de celles de leur activité principale	15	N 5 - N 4

L'attribution de points supplémentaires n'entraîne, en aucun cas, un changement du niveau d'intervention dont relève le poste de référence considéré.

Annexe A

Grille générale des emplois

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 11 mai, applicable a compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CGT des sociétés d'études ;

FEC FO.

N.5. Exécution

Poste de référence : Emplois généraux sans qualification et/ou sans expérience, coefficient 170.

Poste de référence : Employé, coefficient 175.

Complexité des tâches et responsabilité : Travaux d'exécution ne nécessitant aucune initiative professionnelle individuelle.

Formation initiale : BAC

Poste de référence : Employé confirmé, coefficient 180.

Complexité des tâches et responsabilité : Travaux d'exécution effectués dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.

Formation initiale BTS-DUT ou diplôme BAC + 2

Poste de référence : Employé principal, coefficient 200.

Complexité des tâches et responsabilité : Travaux d'exécution comprenant des opérations de vérification formelle qui

supposent que l'employé soit capable de déceler des erreurs.

Formation initiale : BTS-DUT ou diplôme BAC + 2

Outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

N.4. Exécution avec délégation

Poste de référence : Assistant, coefficient 220.

Complexité des tâches et responsabilité : Travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information. L'assistant se fait aider occasionnellement par des assistants de niveau inférieur et contrôle les tâches qu'il a déléguées.

Formation initiale : DCG, Licence professionnelle ou tout diplôme de même niveau.

Expérience : Outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

Poste de référence : Assistant confirmé, coefficient 260.

Complexité des tâches et responsabilité : Travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle. Il peut déléguer à des assistants de niveaux inférieurs. L'assistant assume la responsabilité des travaux qu'il a délégués.

Formation initiale : DCG Licence professionnelle ou tout diplôme de même niveau

Expérience : Outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

Poste de référence : Assistant principal, coefficient 280.

Complexité des tâches et responsabilité : Travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies. L'assistant principal rédige les notes de synthèse et rapports. Son activité reste soumise à la validation d'un membre de l'Ordre des experts-comptables ou de la Compagnie des commissaires aux comptes ou d'un responsable hiérarchique.

Formation initiale : DSCG, Master

Expérience : Outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

N.3. Conception assistée

Poste de référence : Cadre, coefficient 330.

Complexité des tâches et responsabilité : occupe une fonction de cadre le salarié apte à définir un programme de travail dans le respect des orientations qui sont données par un membre de l'Ordre des experts-comptables ou de la Compagnie des commissaires aux comptes ou un responsable hiérarchique. Il anime et coordonne une équipe restreinte ou supervise l'activité des salariés des entreprises clientes. Peut également occuper une fonction de cadre, le salarié dont la formation technique spécifique lui permet d'exercer des missions requérant la mise en œuvre de ses connaissances de façon autonome et responsable (exemples : diplômes d'école d'ingénieurs, des facultés de droit, de sciences économiques, des écoles supérieures de commerce...). Il rend compte de façon permanente et régulière de l'état d'avancement des travaux.

Formation initiale Master ou équivalent

Expérience : Outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

Poste de référence : Cadre confirmé, coefficient 385.

Complexité des tâches et responsabilité : Le cadre confirmé assure avec un degré d'autonomie supérieure les tâches de définition des programmes de travail, d'animation, et de coordination d'une équipe, définies au coefficient 330. Son activité reste soumise à la validation d'un membre de l'Ordre des experts-comptables ou de la Compagnie des commissaires aux comptes ou d'un responsable hiérarchique.

Formation initiale : Master ou équivalent

Expérience : Outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

N.2. Conception et animation

Poste de référence : Cadre principal, coefficient 450.

Complexité des tâches et responsabilité : le cadre principal gère de façon autonome les dossiers qui lui sont confiés, sous la responsabilité d'un membre de l'Ordre des experts-comptables ou de la Compagnie des commissaires aux comptes ou d'un responsable hiérarchique ;

— le cadre principal gère son activité en fonction d'objectifs négociés ;

-
- il assure le monitorat technique des membres de son équipe ;
 - au plan administratif, ce cadre assure des responsabilités non professionnelles de haut niveau dans les domaines de gestion d'une unité.

Formation initiale : Master ou équivalent

Expérience : Expérience professionnelle très confirmée.

Poste de référence : Chef de service, coefficient 500.

Complexité des tâches et responsabilité : Ce cadre ajoute aux qualités techniques requises pour le coefficient 450 une forte capacité d'initiative. Il est apte à assurer le développement optimal tant des missions qu'il a en charge que de l'unité dont il est responsable.

Formation initiale : Master ou équivalent

Expérience : Expérience alliant une compétence professionnelle totale et une capacité à assumer des hautes responsabilités techniques, humaines, organisationnelles.

N.1. Direction

Poste de référence : Cadre de direction, coefficient 600.

Complexité des tâches et responsabilité :

- le cadre de direction est chargé d'animer, de diriger, d'organiser un département, une unité, un service ou un établissement disposant d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure interne très développée ;

- le cadre de direction est responsable des résultats de l'unité qu'il dirige.

Annexe B

Classification des membres de l'ordre et/ou de la compagnie

[Remplacé par avenant n° 14 du 22 janvier 1991, étendu par arrêté du 1^{er} juillet 1991, JO 11 juillet 1991 et complété par avenant n° 22 du 22 septembre 1998, étendu par arrêté du 29 mars 1999, JO 9 avril 1999]

Présence en Cabinet en qualité de futur professionnel	Stagiaires inscrits	Stagiaires
I. - <i>Stagiaires(*)</i>		
1 ^{re} année	Bac + 4 : indice 15 Bac + 5 : indice 17	Bac + 4 : indice 13 Bac + 5 : indice 15
2 ^e année	Bac + 4 : indice 19 Bac + 5 : indice 21	Bac + 4 : indice 17 Bac + 5 : indice 19
3 ^e année	Bac + 4 : indice 23 Bac + 5 : indice 25	Bac + 4 : indice 21 Bac + 5 : indice 23
4 ^e année	Bac + 4 : indice 27 Bac + 5 : indice 29	Cursus stagiaires experts-comptables ou réinsertion dans la grille générale des emplois.
5 ^e année	Bac + 4 : indice 31 Bac + 5 : indice 33	
à partir de la 6 ^e année	Indice 35	
II. - <i>Membre de l'ordre et/ou de la Compagnie</i>		
	Indice minimum 40	

N.B. - L'indice 40 est attribué dès que le salarié est inscrit à l'Ordre et/ou à la Compagnie.
(*) Les stagiaires dont les contrats ont été conclus à compter du 22 septembre 1998 (voir article 4-2), doivent être classés dans la grille générale des emplois (annexe A).

SALAires

Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique)

(Pour la rémunération des salaires en forfait annuel jours, voir également l'avenant n° 24 bis du 18 février 2015)

Accord salaires n° 29 du 2 décembre 1997

[Étendu par arr. 12 mars 1998, JO 21 mars]

Il est conclu le présent accord dont l'objet est de définir pour l'année 1998 les salaires minima des personnels de cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes en application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 et des annexes A et B relatives aux classifications.

Article 1er

Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale

En application de l'article 5.3 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles des personnels relevant de la grille générale s'établissent pour 39 heures par semaine à partir des valeurs de point suivantes :

Au 1^{er} avril 1998 :

- valeur de base : 558 F
- valeur hiérarchique : 362,70 F

Au 1^{er} octobre 1998 :

- valeur de base : 562 F
- valeur hiérarchique : 365,30 F

Aucune rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure pour l'année 1998 à 81 000 F pour l'horaire de 39 heures par semaine.

Article 2

Rémunération annuelle des experts-comptables et commissaires aux comptes

En application de l'article 5.4 de la convention collective, les rémunérations minimales des membres de l'ordre et de la compagnie s'établissent ainsi :

Au 1^{er} avril 1998 :

- indice 40 : 240 000 F

Au 1^{er} octobre 1998 :

- indice 40 : 243 000 F

Accord salaires n° 30 du 22 juillet 1999

[Étendu par arr. 13 nov. 2000, JO 23 nov.]

L'avenant n° 23 et son annexe, l'avenant n° 23 bis, à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ont eu pour effet de réviser notamment les titres V et VIII relatifs respectivement aux salaires et aux conditions de travail, tout spécialement la durée du travail, en fixant à 35 heures la durée conventionnelle dès le 1^{er} mars 1999, durée conçue au même titre que la durée légale, comme un seuil déclenchant l'application de règles particulières.

En donnant aux cabinets les moyens d'optimiser le volume et l'organisation des temps de travail au regard des caractéristiques particulières de leur activité, le contenu nouveau des titres V et VIII de la convention collective permet une réduction de la durée effective du travail, avec la volonté de maintenir le pouvoir d'achat, sous des formes appropriées et négociées, dès lors qu'est rendue possible la maîtrise des frais de personnel garantissant la préservation des marges dont dépend la volonté des parties de favoriser l'emploi.

C'est dans ce cadre et en application de l'article 5.1.13 de la convention collective et de l'article L. 132-12 du code du travail qu'est conclu le présent accord qui définit les salaires minima.

Article 1er

Calendrier de raccordement des salaires minima

En application de l'article 5.1.1.1 de la convention collective, tel qu'il résulte de l'avenant n° 23, les salaires minima sont fixés désormais pour un horaire de 35 heures par semaine ou de 35 heures de moyenne sur la période de modulation avec une garantie annuelle de rémunération fixée à quatre-vingt-deux mille cinq cent quatre-vingts francs 16 centimes bruts (82 580,16 F) en cas de réduction de cette durée du travail à 35 heures.

En conséquence et eu égard au fait que les salaires minima résultant du précédent accord de salaire étaient fixés pour 39 heures, les salaires minima tels qu'ils résultent des dispositions de l'article 5.1.1.3 de la convention collective sont fixés ci-après.

Les parties s'étant mises d'accord pour considérer que les salaires minima pour 39 heures applicables avant le 1^{er} mars 1999 devaient devenir à terme les salaires minima pour 35 heures par semaine ou en moyenne hebdomadaire, les rémunérations minimales annuelles des personnels relevant de la grille générale s'établissent pour 35 heures à partir des valeurs de points suivantes :

Au 1^{er} mars 1999

Valeur de base : 504,36

Valeur hiérarchique : 327,83

Au 1^{er} avril 2000

Valeur de base : 522,01

Valeur hiérarchique : 339,31

Au 1^{er} avril 2001

Valeur de base : 540,28

Valeur hiérarchique : 351,18

Au 1^{er} avril 2002

Valeur de base : 562,00

Valeur hiérarchique : 365,30

Le présent accord est destiné à régler les questions de salaire jusqu'à la date du 1^{er} avril 2002. Cela étant, les parties signataires de la convention collective se rencontreront chaque année en application des articles L. 132-12 du code du travail et 5.1.1.3 de la convention collective pour examiner, au vu du rapport présenté par la délégation patronale, les éventuelles adaptations des valeurs de base et hiérarchique.

Article 2

Il est convenu de demander l'extension du présent accord de salaires.

Accord salaires n° 31 du 22 avril 2003

[Étendu par arr. 15 juill. 2003,JO 24 juill.]

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, décident :

Article 1er

Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale (Annexe A)

Les rémunérations minimales annuelles des personnels relevant de la grille générale s'établissent à partir des valeurs de points suivantes :

au 1^{er} avril 2003 :

valeur de base : 88,79 euros bruts

valeur hiérarchique : 55,97 euros bruts

au 1^{er} octobre 2003 :

valeur de base : 91,89 euros bruts

valeur hiérarchique : 56,25 euros bruts

Article 2

Existence d'une convention annuelle en jours

Pour les salariés ayant conclu avec leur employeur une convention annuelle fixant une durée du travail exprimée en jours, la rémunération annuelle minimale s'élève à 27000 euros bruts.

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Accord salaires n° 32 du 30 mars 2006

(Voir cet accord reproduit ci-après)

Accord n° 33 du 16 janvier 2008

[Étendu par arr. 6 mai 2008, JO 16 mai, applicable à compter du 1^{er} avr. 2008]

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

- Sans que les classifications ne soient redéfinies, les coefficients 150 et 160 deviennent respectivement 170 et 175.
- La valeur de base sera désormais appliquée aux 143 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.
- Les valeurs de base et la valeur hiérarchique sont majorées comme suit :

Article 1er

Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale (Annexe A)

Les rémunérations minimales annuelles des personnels relevant de la grille générale s'établissent à partir des valeurs de point suivantes :

Au 1^{er} avril 2008 :

Valeur de base : 97,00 euros bruts

Valeur hiérarchique : 61,00 euros bruts

Article 2

Existence d'une convention annuelle en jours

Pour les salariés cadres ayant conclu avec leur employeur une convention annuelle fixant une durée de travail égale à 217 jours, hors dispositif «journée de solidarité», la rémunération annuelle minimale s'élève à : 29 950 euros bruts à compter du 1^{er} avril 2008.

Accord n° 34 du 5 février 2010

[Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2010]

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salariés, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

- La valeur de base sera désormais appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.
- La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

Article 1er

Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale (Annexe A)

Les rémunérations minimales annuelles des personnels relevant de la grille générale s'établissent à partir des valeurs de point suivantes :

Au 1^{er} avril 2010 :

Valeur de base : 98,00 euros bruts

Valeur hiérarchique : 61,00 euros bruts

Article 2

Existence d'une convention annuelle en jours

Pour les salariés cadres ayant conclu avec leur employeur une convention annuelle fixant une durée de travail égale à 217 jours, hors dispositif «journée de solidarité», la rémunération annuelle minimale s'élève à :

30 800 euros bruts à compter du 1^{er} avril 2010.

Article 3

Valeurs de la grille des salaires au 1^{er} avril 2010

Salaires au 1 ^{er} avril 2010					
Coefficient	Annuel	N/N-2	P.A.	PA	N/N
170	16 438 €	5,93 %	294 €	3	1,03 %
175	16 743 €	5,81 %	588 €	6	1,03 %
180	17 048 €	5,70 %	882 €	9	1,03 %

Salaires au 1 ^{er} avril 2010					
Coefficient	Annuel	N/N-2	P.A.	PA	N/N
190	17 658 €	5,50 %	1 176 €	12	1,03 %
200	18 268 €	5,30 %	1 470 €	15	1,03 %
210	18 878 €	5,12 %			
220	19 488 €	4,95 %			
240	20 708 €	4,65 %			
260	21 928 €	4,38 %			
280	23 148 €	4,14 %			
330	26 198 €	3,64 %			
385	29 553 €	3,21 %			
450	33 518 €	2,82 %			
500	36 568 €	2,58 %			
600	42 668 €	2,20 %			

Forfait jours		
Forfait - 217 jours	30 800 €	+ 2,84 %

Article 4 Grille des salaires et forfait jours

À compter du 9 juillet 2010, les partenaires sociaux engageront une réflexion sur la structure de rémunération applicable aux personnels relevant de la grille générale (annexe A) de la Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, ceci incluant notamment les cadres ayant conclu avec leur employeur une convention annuelle en jours.

Article 5 Rapport de branche

Sur la base des informations en cours de collecte, la délégation patronale présentera en juin 2010 un diagnostic de la situation sur l'égalité salariale afin de définir et programmer les mesures dans le cadre de l'article L. 2241-9 du Code du travail en cas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Accord n° 35 du 10 février 2012

[Étendu par arr. 9 juill. 2012, JO 18 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FEC FO.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

— La valeur de base sera désormais appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

— La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

Article 1er
Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale (Annexe A)

Les rémunérations minimales annuelles des personnels relevant de la grille générale s'établissent à partir des valeurs de point suivantes :

Au 1^{er} avril 2012 :

Valeur de base : 101,5 euros bruts

Valeur hiérarchique : 63,5 euros bruts

Au 1^{er} octobre 2012 :

Valeur de base : 102 euros bruts

Article 2
Existence d'une convention annuelle en jours

Pour les salariés cadres ayant conclu avec leur employeur une convention annuelle fixant une durée de travail égale à 217 jours, hors dispositif «journée de solidarité», la rémunération annuelle minimale s'élève à :

31.800 euros bruts à compter du 1^{er} avril 2012.

32.000 euros bruts à compter du 1^{er} octobre 2012

Article 3

Rémunération annuelle des personnels relevant de l'indice 40 de la grille générale (Annexe B)

Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 40.000 euros bruts à compter du 1^{er} avril 2012

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Revalorisation de la grille des salaires pour 2012

La grille des minima conventionnels applicable à compter du 1^{er} avril 2012 est la suivante :

- La valeur de base est maintenue aux 164 premiers points de la grille.
- La valeur du point de base passe de 98,00 euros à 101,50 euros.
- La valeur du point hiérarchique passe de 61,00 euros à 63,50 euros.
- Le forfait annuel en jours passe de 30 800 € bruts/an à 31 800 € bruts/an.
- L'indice 40 passe de 37 045,11 € bruts/an à 40 000,00 € bruts/an (non revalorisé depuis 1997).

À compter du 1^{er} octobre 2012, la grille est modifiée comme suit :

- La valeur du point de base passe de 101,50 euros à 102,00 euros.
- Le forfait annuel en jours passe de 31 800 € bruts/an à 32 000 € bruts/an.

Niveau	Coeff.	Minima au 1 ^{er} avril 2012	Minima au 1 ^{er} octobre 2012	
N5	170	17 027,00 €	17 109,00 €	Base 35 heures / semaine
	175	17 345,00 €	17 427,00 €	
	180	17 662,00 €	17 744,00 €	
	190	18 297,00 €	18 379,00 €	
	200	18 932,00 €	19 014,00 €	
	210	19 567,00 €	19 649,00 €	
N4	220	20 202,00 €	20 284,00 €	Base 35 heures / semaine
	240	21 472,00 €	21 544,00 €	
	260	22 742,00 €	22 824,00 €	
	280	24 012,00 €	24 094,00 €	
N3	330	27 187,00 €	27 269,00 €	
	385	30 680,00 €	30 762,00 €	
N2	450	34 807,00 €	34 889,00 €	
	500	37 982,00 €	38 064,00 €	
N1	600	44 332,00 €	44 414,00 €	
Forfait jours		31 800,00 €	32 000,00 €	
Indice 40		40 000,00 €		

Paliers d'ancienneté	Montant annuel au 1 ^{er} avril 2012	Montant annuel au 1 ^{er} octobre 2012
3 ans	305,00 €	306,00 €
6 ans	609,00 €	612,00 €
9 ans	914,00 €	918,00 €
12 ans	1 218,00 €	1 224,00 €
15 ans et plus	1 523,00 €	1 530,00 €

Accord n° 36 du 3 mai 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 11 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit à compter du 1^{er} avril 2013 :

— Valeur de base : 103,25 euros bruts

— Valeur hiérarchique : 64,15 euros bruts

Pour les salariés cadres ayant conclu avec leur employeur une convention annuelle fixant une durée de travail égale à 217 jours, hors dispositif «journée de solidarité», la rémunération annuelle minimale est portée à 32.300 euros bruts à compter du 1^{er} octobre 2013.

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires minima applicable au 1^{er} avril 2013

(Barème communiqué par la Fédération Experts-Comptables et Commissaires aux comptes de France)

Coefficient	Grille 35 heures	Grille 39 heures majoration HS à 10 %	Grille 39 heures majoration HS à 25 %
170	17 318	19 496	19 792
175	17 639	19 857	20 159
180	17 960	20 218	20 526
200	19 243	21 662	21 992
220	20 526	23 106	23 458
260	23 092	25 995	26 391
280	24 375	27 439	27 857
330	27 582	31 050	31 523
385	31 111	35 022	35 555
450	35 280	39 716	40 320
500	38 488	43 326	43 986
600	44 903	50 548	51 318

Accord n° 37 du 4 avril 2014

[Étendu par arr. 29 juill. 2014, JO 20 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Experts-comptables et Commissaires aux comptes de France (ECF) ;

Institut français des Experts Comptables et commissaires aux comptes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

FEC FO.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires,

conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit à compter du 1^{er} avril 2014 :

— Valeur de base : 104,28 euros bruts

— Valeur hiérarchique : 64,79 euros bruts

Pour les salariés soumis à l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe 8 de la convention collective, la rémunération annuelle minimale est portée à 40.400 euros bruts à compter du 1^{er} avril 2014.

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'accord n° 37 du 4 avril 2014

Coefficient	Montant
170	17 491 €
175	17 815 €
180	18 139 €
200	19 435 €
220	20 731 €
260	23 322 €
280	24 618 €
330	27 858 €
385	31 421 €
450	35 632 €
500	38 872 €
600	45 351 €

Accord n° 38 du 6 mars 2015

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 30 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Experts-comptables et Commissaires aux comptes de France (ECF) ;

Institut français des Experts comptables et commissaires aux comptes (IFEC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit à compter du 1^{er} avril 2015 :

— Valeur de base : 105,13 euros bruts

— Valeur hiérarchique : 64,89 euros bruts

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale pour demander l'extension du présent accord.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'accord n° 38 du 6 mars 2015

Minima 35 heures au 1 ^{er} avril 2015
17 631 €
17 956 €
18 280 €
19 578 €
20 876 €
23 471 €
24 769 €
28 014 €
31 583 €
35 800 €
39 045 €
45 534 €

Accord n° 39 du 3 juin 2016

[Étendu par arr. 16 sept. 2016, JO 24 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération F3C-CFDT ;

CFE CGC.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit à compter du 1^{er} avril 2016 :

— Valeur de base : 105,66 euros bruts

— Valeur hiérarchique : 65,21 euros bruts

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'accord n° 39 du 3 juin 2016

L'application de ces nouvelles valeurs conduit à la grille des salaires ci-dessous :

Grille de salaires minima applicable au 1^{er} avril 2016

Coefficient	Minima 35 heures	Minima forfait jours
170	17 719.50 €	
175	18 045.55 €	

Coefficient	Minima 35 heures	Minima forfait jours
180	18 371.60 €	
200	19 675.80 €	
220	20 980 €	
260	23 588.40 €	
280	24 892.60 €	
330	28 153.10 €	34 346.79 €
385	31 739.65 €	36 500.60 €
450	35 978.30 €	39 576.13 €
500	39 238.80 €	41 200.74 €
600	45 759.80 €	48 047.79 €

Valeurs arrondies à l'unité entière supérieure

Valeurs applicables au 1^{er} avril 2016 pour les cabinets adhérents à un syndicat patronal, et à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour tous les autres cabinets.

Accord n° 39 bis du 3 juin 2016

[Étendu par arr. du 6 déc. 2016, JO 11 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

F3C CFDT.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de la mesure suivante :

Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexeB de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 40.602 euros bruts à compter du 1^{er} avril 2016.

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Accord n° 40 du 3 février 2017

[Étendu par arr. 30 juin 2017, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà. La

valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

- Valeur de base : 106,30 euros brut
- Valeur hiérarchique : 65,61 euros brut

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 40.845,61 euros brut.

Sous réserve de l'exercice par les syndicats de salariés du droit d'opposition, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale pour demander l'extension du présent accord.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'accord n° 40 du 3 février 2017

*Grilles des salaires minima applicable en 2017**

* Valeurs applicables au 1^{er} jour du mois suivant l'arrêté d'extension de l'accord pour l'ensemble des cabinets de la branche.

Coefficients	Minima 35 heures	Minima forfait jours
170	17 827 €	
175	18 155 €	
180	18 483 €	
200	19 795 €	
220	21 107 €	
260	23 732 €	
280	25 044 €	
330	28 324 €	34 556 €
385	31 933 €	36 723 €
450	36 198 €	39 818 €
500	39 478 €	41 452 €
600	46 039 €	48 341 €

Valeurs arrondies à l'unité entière supérieure

Avenant n° 41 du 2 février 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

F3C CFDT.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

— Valeur de base : 107,60 euros bruts

— Valeur hiérarchique : 66,27 euros bruts

Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 41254 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les parties ont débuté l'examen de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle du 4 janvier 2013, lors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation du 2 février 2018.

Sous réserve de l'exercice par les syndicats de salariés du droit d'opposition, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'avenant n° 41 du 2 février 2018

Grille des salaires minima applicable en 2019*

* Valeurs applicables au 1^{er} jour du mois suivant l'arrêté d'extension de l'accord pour l'ensemble des cabinets de la branche (le 1^{er} janvier 2019).

Coefficients	Minima 35 heures	Minima forfait jours
170	18 044 €	
175	18 375 €	
180	18 707 €	
200	20 032 €	
220	21 358 €	
260	24 008 €	
280	25 334 €	
330	28 647 €	34 950 €
385	32 292 €	37 136 €
450	36 600 €	40 260 €
500	39 913 €	41 909 €
600	46 540 €	48 867 €
<i>Valeurs arrondies à l'unité entière supérieure</i>		

Accord n° 42 du 5 avril 2019

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CFE CGC ;

FEC FO.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

— Valeur de base : 109,64 euros bruts

— Valeur hiérarchique : 67,53 euros bruts

Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 42037,83 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'interprétation et de Conciliation poursuivra en 2019 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

Sous réserve de l'exercice par les syndicats de salariés du droit d'opposition, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'interprétation et de Conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'accord n° 42 du 5 avril 2019

Grille des salaires minima

*Applicable en 2020**

* Valeurs applicables au 1^{er} janvier 2020

<i>Coefficients</i>	<i>Minima 35 heures</i>	<i>Minima forfait jours</i>
170	18 386 €	
175	18 724 €	
180	19 061 €	
200	20 412 €	
220	21 763 €	
260	24 464 €	
280	25 814 €	
330	29 191 €	35 613 €
385	32 905 €	37 841 €
450	37 295 €	41 024 €
500	40 671 €	42 705 €
600	47 424 €	49 795 €
<i>Valeurs arrondies à l'unité entière supérieure</i>		

Accord n° 43 du 3 avril 2020

[Étendu par arr. 19 nov. 2020, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

CFE-CGC EC CAC.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 de la Convention collective nationale, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

- Valeur de base : 111,56 euros bruts
- Valeur hiérarchique : 68,71 euros bruts

Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 42773,49 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC) poursuivra en 2020 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, la CPPNIC met à l'ordre du jour de ses travaux de 2020 l'examen du statut de cadre.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition par les syndicats de salariés, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

À défaut de publication de cet arrêté d'ici le 30 septembre 2020, il s'appliquera à compter du 1^{er} octobre 2020 pour les cabinets adhérents des syndicats patronaux signataires.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'accord n° 43 du 3 avril 2020

Grille des salaires minima

*Applicable à compter du 1^{er} octobre 2020**

* Valeurs applicables au 1^{er} octobre 2020 aux cabinets adhérents des deux syndicats patronaux représentatifs de la profession

Coefficients	Minima 35 heures	Minima forfait jours
170	18 708 €	
175	19 052 €	
180	19 395 €	
190	20 082 €	
200	20 769 €	
210	21 457 €	

<i>Coefficients</i>	<i>Minima 35 heures</i>	<i>Minima forfait jours</i>
220	22 144 €	
240	23 518 €	
260	24 892 €	
280	26 266 €	
330	29 702 €	36 236 €
385	33 481 €	38 503 €
450	37 947 €	41 742 €
500	41 382 €	43 452 €
600	48 253 €	50 666 €

Valeurs arrondies à l'unité entière supérieure

Accord n° 44 du 9 mars 2021

[Étendu par arr. 9 juin 2021, JO 29 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension. À défaut de publication de cet arrêté d'ici le 30 sept. 2021, il s'appliquera à compter du 1^{er} oct. 2021 pour les cabinets adhérents]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

— Valeur de base : 112,68 euros bruts

— Valeur hiérarchique : 69,40 euros bruts

Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 43 201 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC) poursuivra en 2021 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

Sous réserve de l'exercice par les syndicats de salariés du droit d'opposition, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

À défaut de publication de cet arrêté d'ici le 30 septembre 2021, il s'appliquera à compter du 1^{er} octobre 2021 pour les cabinets adhérents des syndicats patronaux signataires.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'accord n° 44

Grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} juillet 2021

Niveau	Poste de référence	Coefficients	35 h	
N. 5. - Exécution	Employé général	170	18 895,82 €	Forfait jours
	Employé	175	19 242,82 €	
	Employé confirmé	180	19 589,82 €	
	Employé principal	200	20 977,82 €	
N. 4. - Exécution avec délégation	Assistant	220	22 365,82 €	Forfait jours
	Assistant confirmé	260	25 141,82 €	
	Assistant principal	280	26 529,82 €	
N. 3.- Conception assistée	Cadre	330	29 999,82 €	36 599,78 €
	Cadre confirmé	385	33 816,82 €	38 889,34 €
N. 2.- Conception et animation	Cadre principal	450	38 327,82 €	42 160,60 €
	Chef de service	500	41 797,82 €	43 887,71 €
N. 1. - Direction	Cadre de direction	600	48 737,82 €	51 174,71 €

Accord n° 45 du 3 décembre 2021

[Étendu par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

FEC FO Services.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 de la Convention collective nationale, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà. La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

— Valeur de base : 115,95 euros bruts

— Valeur hiérarchique : 71,41 euros bruts

Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 44 454 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'interprétation et de Conciliation (CPPNIC) poursuivra en 2022 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition par les syndicats de salariés, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2022.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'interprétation et de Conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'accord n° 45 Grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} avril 2022

Pour un salarié au coefficient 220, le minima conventionnel se calcule comme suit :

$$(164 \times \text{valeur du point de base}) + [(220 - 164) \times \text{valeur hiérarchique}]$$

Coefficient	Rémunération brute minimale	
	Annuelle	Mensuelle
170	19 444,26 €	1 620,36 €
175	19 801,31 €	1 650,11 €
180	20 158,36 €	1 679,86 €
200	21 586,56 €	1 796,88 €
220	23 014,76 €	1 917,90 €
260	25 871,16 €	2 155,93 €
280	27 299,36 €	2 274,95 €
330	30 869,86 €	2 572,49 €
385	34 797,41 €	2 899,78 €
450	39 439,06 €	3 286,59 €
500	43 009,56 €	3 584,13 €
600	50 150,56 €	4 179,21 €

Forfait annuel an jours		
Majoration an %	Annuelle	Mensuelle
22 %	37 661,23 €	3 138,44 €
15 %	40 017,02 €	3 334,75 €
10 %	43 382,97 €	3 615,25 €
5 %	45 160,04 €	3 763,34 €
5 %	52 658,09 €	4 388,17 €

Accord n° 46 du 7 octobre 2022

[Étendu par arr. 19 déc. 2022, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

CFE-CGC EC CAC.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 de la Convention collective nationale, les parties, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima.

Il est précisé que cette négociation a été avancée exceptionnellement afin de permettre une prise d'effet du présent accord au 1^{er} janvier 2023, par dérogation aux dates prévues à l'article 5.1.1.3 susmentionné.

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

- Valeur de base : 121,17 euros bruts
- Valeur hiérarchique : 74,62 euros bruts

Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 46 454 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle, telle qu'elle ressort de l'accord collectif de Branche en date du 4 janvier 2013, qui contient notamment des mesures de réduction des écarts de rémunération applicables, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires sur ce même sujet.

Elles rappellent que des travaux en vue de l'examen de l'accord susmentionné sont en cours au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC).

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition par les syndicats de salariés, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Barème ECF (base 35 h/semaine) en application de l'accord n° 46 du 7 octobre 2022

Pour un salarié au coefficient 220, le minima conventionnel se calcule comme suit :

(164 × valeur du point de base) + [(220 – 164) × valeur hiérarchique]

Coefficients	Montant mensuel	Montant annuel			
170	1 693,27 €	20 319,25 €			
175	1 724,36 €	20 692,37 €			
180	1 755,46 €	21 065,49 €			
200	1 879,83 €	22 557,96 €			
220	2 004,20 €	24 050,42 €			
260	2 252,95 €	27 035,36 €	<i>Forfait annuel en jours avec majoration</i>		
280	2 377,32 €	28 527,83 €	<i>Majoration</i>	<i>Mensuel brut</i>	<i>Annuel Brut</i>
330	2 688,25 €	32 259,00 €	22 %	3 279,67 €	39 355,98 €
350	2 812,62 €	33 751,47 €	20 %	3 375,15 €	40 501,77 €
385	3 030,27 €	36 363,29 €	15 %	3 484,82 €	41 817,79 €
450	3 434,48 €	41 213,82 €	10 %	3 777,93 €	45 335,20 €
500	3 745,42 €	44 944,99 €	5 %	3 932,69 €	47 192,24 €
600	4 367,28 €	52 407,34 €	5 %	4 585,64 €	55 027,70 €

Accord n° 47 du 5 octobre 2023

[Étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 14 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC des EC et CAC ;

FEC FO Services.

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 de la Convention collective nationale, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent des présentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

- Valeur de base : 127,83 euros bruts
- Valeur hiérarchique : 77,60 euros bruts

Pour les salariés inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou à la Compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la Convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 46 454 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC) poursuit ses travaux en vue de l'examen des accords de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et du 1^{er} juillet 2016 relatif aux classifications.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Experts-comptables et commissaires aux comptes

Accord n° 29 du 2 décembre 1997 (*Voir cet accord «Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique) »*)

Accord n° 35 du 10 février 2012 (*Voir cet accord reproduit dans «Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique) »*)

Accord n° 37 du 4 avril 2014 (*Voir cet accord reproduit dans «Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique) »*)

Accord n° 38 du 6 mars 2015

(*Voir cet accord reproduit dans «Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique) »*)

Accord n° 39 du 3 juin 2016

(*Voir cet accord reproduit dans Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique)*)

Accord n° 40 du 3 février 2017

(*Voir cet accord reproduit dans Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique)*)

Avenant n° 41 du 2 février 2018

(Voir cet accord reproduit dans *Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique)*)

Accord n° 43 du 3 avril 2020

(Voir cet accord reproduit dans *Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique)*)

Accord n° 44 du 9 mars 2021

(Voir cet accord reproduit dans *Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique)*)

Accord n° 46 du 7 octobre 2022

(Voir cet accord reproduit dans «*Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique)*»)

Accord n° 47 du 5 octobre 2023

(Voir cet accord reproduit dans «*Personnels relevant de la grille générale (personnel administratif, technique et informatique)*»)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée du travail

Avenant n° 6 du 17 juin 1982

[Étendu par arrêté du 22 décembre 1982, JO 19 janvier 1983]

Préambule

En l'absence de décret pris en application de la loi du 21 juin 1936 visant les professions libérales, la réglementation née de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ne s'applique pas davantage au sein de la profession d'expert-comptable que la précédente.

L'économie de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 était d'adopter par la voie contractuelle un certain nombre de règles, sans pour autant se placer dans le champ d'application de la loi par les vertus de l'article L. 133-5.

Les parties conviennent aujourd'hui de placer les relations individuelles et collectives de travail au sein des cabinets dans le cadre de cette réglementation, en adoptant non seulement le principe de la durée de trente-neuf heures, mais également, et surtout, des modalités de répartition et d'aménagement du temps de travail qui tiennent compte des spécificités de la profession.

Au cas où un décret découlant de l'ordonnance du 16 janvier 1982 viserait les professions libérales, les parties tiennent à souligner qu'elles auront, par les effets du présent accord, anticipé par la négociation collective l'application de la réglementation relative à la durée du travail. Les modalités de répartition et d'aménagement des horaires collectifs prévaudront alors seules, en ce qu'elles dérogent valablement à celles de cet éventuel décret, par le jeu de l'article L. 212-2 du code du travail.

Article 1

La réglementation relative à la durée du travail, telle qu'elle résulte des articles L. 212-1 et suivants du code du travail, reçoit effet dans la profession d'expert-comptable. Les modalités d'application en sont définies par les dispositions du présent avenant, notamment en ce qui concerne la répartition des horaires collectifs. Salaires annuels conventionnels définis à l'article 4.4 de la convention collective dont le taux résulte de l'accord de salaire n° 14, et salaires annuels réels, base quarante heures, en vigueur au 31 janvier 1982, s'entendent pour un temps de travail effectif de trente-neuf heures par semaine, compte tenu des modalités de répartition de la durée légale de travail résultant de l'article 8.0.1 né du présent avenant.

Article 2

Les articles ci-après de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 : 4.4 Rémunérations (supprimé) ; 4.5 Observations (supprimé) ; 5.1 Heures supplémentaires ; 7.0 Congés annuels ; 8.0 Durée du travail, sont annulés et remplacés par les dispositions ci-après. Malgré les termes des articles 1.2 et 1.3 relatifs à la durée de la convention et aux conditions de sa révision, ces dispositions prennent effet immédiatement à la date prévue par le présent avenant.

Aménagement de la durée du travail

[Ajouté à l'avenant n° 10 du 13 novembre 1986 par avenant n° 13 du 22 janvier 1991, étendu par arrêté du 15 octobre 1992, JO 25 octobre 1992]

Constatant l'effet des contraintes professionnelles sur les rythmes de travail, les parties sont convenues de définir, dans le cadre du présent accord, les conditions d'aménagement des temps de travail au sein de la profession des experts-comptables et *commissaires aux comptes*.

L'aménagement du temps de travail de chaque cabinet s'articule soit autour de la notion traditionnelle de l'horaire collectif hebdomadaire de trente-neuf heures, soit autour du principe de modulation. Chaque cabinet est libre d'opter pour l'un ou l'autre des systèmes conventionnellement définis et de modifier son choix au terme de chaque exercice, après information et consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Déclaration générale du 13 janvier 1999

Les signataires de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, conscients de l'importance de la politique contractuelle dans le développement du progrès économique et

social, se sont assignés comme objectifs de :

— favoriser le développement de l'emploi par un processus de réduction de la durée collective du travail. La réduction du chômage, notamment par une politique en faveur de l'emploi des jeunes, est une des préoccupations des organisations signataires ;

— permettre de concilier les exigences liées aux variations de volumes d'activité avec les aspirations sociales. Dans cette optique, les parties réaffirment leur attachement à optimiser les horaires dans le cadre d'une organisation de travail visant à améliorer la compétitivité des cabinets et prenant en considération les attentes individuelles tant professionnelles que de qualité de vie des acteurs des cabinets.

Ces deux objectifs étant complémentaires, les dispositions ci-après doivent être considérées comme constituant un tout indivisible. En effet, le présent accord se donne comme ambition tout à la fois de réduire le temps passé au travail et de favoriser l'activité des cabinets : la réduction du temps de travail doit être une chance pour les cabinets, leurs collaborateurs et leurs clients, dès lors que sont prises en compte les spécificités de la profession.

Cette dernière - eu égard à son rôle de conseil de l'entreprise au cœur des systèmes d'information - doit s'adapter en permanence afin de prendre en compte les évolutions des marchés, des mentalités dans un contexte économique marqué par la concurrence et la révolution des techniques de communication.

Les missions de la profession impliquant des innovations, la loi 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail doit permettre aux cabinets d'anticiper les changements nécessaires. En outre, il y a lieu de prendre en compte les exigences européennes.

Dans ce contexte, doit être affirmée la volonté :

- d'accroître et rajeunir les effectifs des cabinets,
- de lutter contre la précarité par des solutions favorisant la stabilité des salariés,
- de définir un autre contenu aux relations de travail grâce au dialogue social et au niveau de compétence des collaborateurs,
- de permettre le développement de nouvelles formes de travail conjuguant plus grande autonomie et responsabilité du salarié,
- de tenir compte des nouveaux modes d'organisation du travail,
- de maintenir aux salariés, sous des formes appropriées et négociées, leur pouvoir d'achat en cas de réduction de la durée effective du travail.

Conscientes que le développement de la profession, dont le rôle pédagogique au profit du monde économique doit être rappelé, passe par l'épanouissement personnel dans le cadre de l'avenir du cabinet, les organisations signataires expriment leur accord pour promouvoir de nouvelles normes en matière tant de structure de rémunération que de mesure du temps de travail.

C'est en considération de cette déclaration préalable que l'avenant n° 19 et l'accord du 10 février 1997 sur l'emploi contrepartie à l'aménagement et la réduction du temps de travail sont supprimés et remplacés par de nouvelles dispositions relatives aux titres II, V et VIII de la convention collective. Par ailleurs, est établi un accord, distinct de la convention collective, relatif à l'anticipation des 35 heures.

Accord du 13 janvier 1999 relatif à la création d'emploi par la réduction de la durée effective du temps de travail

(Accord d'anticipation de l'ARTT lié aux aides de l'État)

[Étendu par arrêté du 18 février 1999, JO 23 février 1999, modifié par avenant n° 23 bis du 23 février 1999 étendu par arrêté du 25 mai 1999, JO 8 juin 1999]

Préambule

Considérant la déclaration générale faisant l'objet du II du préambule de la convention collective et accompagnant l'avenant n° 23, le présent accord a pour objet de définir les conditions de la réduction de la durée effective du travail pour la porter à 35 heures ou moins, dans un cabinet qui le souhaite, dans le cadre défini par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, c'est-à-dire assortie d'une augmentation corrélative des effectifs permettant l'éligibilité aux aides financières de l'État dont le montant est fixé par le décret 98-494 du 22 juin 1998.

En application du II de l'article 3 susvisé :

— dans les cabinets de moins de cinquante salariés, les modalités de la réduction de la durée effective du travail prévues par le présent accord s'appliquent en totalité, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Sa mise en oeuvre est subordonnée à l'accord de l'autorité administrative relative aux aides financières de l'État. Si d'autres modalités sont envisagées, un accord collectif doit être conclu au niveau du cabinet.

— dans les cabinets de cinquante salariés ou plus, un accord d'entreprise est nécessaire ; il pourra appliquer les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions ou adopter d'autres normes.

Article 1 **Clauses obligatoires**

Dans les cabinets de moins de cinquante salariés, il est établi un document qui contient obligatoirement des clauses relatives à :

1.1 **La durée hebdomadaire effective du travail**

Celle-ci doit être réduite, selon un calendrier indiqué, de 10 % et fixée au maximum à 35 heures, le cas échéant en moyenne annuelle. Le temps de travail se décompte de la même façon avant et après la mise en oeuvre de cette réduction. Le décompte se réalise à partir d'une durée annuelle prenant en compte 52 dimanches, 11 jours fériés et 30 jours ouvrables de congés annuels.

Quand la durée hebdomadaire effective du travail est fixée en moyenne annuelle, la durée annuelle du travail effectif, c'est-à-dire hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches est de 1 596 heures.

Des heures peuvent être exceptionnellement effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures lorsque l'organisation du travail est celle prévue à l'article 1.3.1. Dans la limite de 39 heures, elles sont contractuellement majorées de 25 % et s'imputent sur le contingent prévu à l'article L. 212-6 du code de travail.

De même, des heures peuvent être exceptionnellement effectuées au-delà de l'horaire collectif prévu, une semaine donnée, par le calendrier prévisionnel annuel lorsque l'organisation du travail est celle prévue à l'article 1.3.3. Dans la limite de 39 heures, elles sont contractuellement majorées de 25 %. Sont également dues et majorées contractuellement de 25 % les heures qui excèdent 35 heures de moyenne sur l'année de programmation de la modulation. La majoration contractuelle ci-dessus se substitue à la majoration de 10 % prévue aux articles 8.2.2.5 et 8.2.3.2.

1.2 **L'emploi**

Dans le délai d'un an au maximum à compter de la réduction effective du temps de travail, les effectifs, appréciés dans les conditions définies aux articles L. 421-1 et L. 421-2 du code de travail pour les élections de délégués du personnel, doivent être majorés d'au moins 6 %. Les postes créés peuvent l'être dans toutes catégories de personnels, à temps plein ou à temps partiel. Le document établi par le cabinet peut prévoir, eu égard à ses objectifs de développement, que les embauches se feront exclusivement sur tel ou tel type de poste ou pour tel ou tel type de qualification. Il indique le calendrier prévisionnel des embauches. En indiquant les emplois à pourvoir, il précise le cas échéant :

- Les conditions de la transformation d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet et de l'augmentation de la durée du travail des temps partiels existants ;
- Les modalités d'intégration des moins de 26 ans, de demandeurs d'emploi de longue durée, de personnes de sexe féminin, des plus de 50 ans, des handicapés, des jeunes en recherche d'un premier emploi ;
- Les postes susceptibles d'être pourvus dans le cadre d'un contrat de qualification ou d'apprentissage, étant entendu que ne sont alors pas cumulables les exonérations de charges patronales prévues pour ce type de contrat avec les aides financières définies à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le départ d'un salarié, résultant de la rupture de son contrat de travail quelle qu'en soit la cause, doit être compensé par l'embauche d'un nouveau salarié dans le délai de deux mois suivant la date de son départ définitif.

1.3 **L'organisation du travail**

Le document établi par le cabinet indique la répartition de l'horaire collectif choisi entre les formules suivantes, éventuellement en fonction des différentes catégories de personnel :

1.3.1

Une durée hebdomadaire de 35 heures réparties sur au plus cinq jours dans la semaine.

1.3.2

Le maintien d'une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures avec attribution de jours de repos permettant de réduire à 35 heures la durée hebdomadaire moyenne. Le nombre de jours de repos est alors égal à 23 jours minimum ouvrés dans le cadre d'une durée hebdomadaire maintenue à 39 heures. Les repos peuvent être pris soit par une demi-journée chaque semaine, soit par une journée par quinzaine, soit à raison de deux jours pour quatre semaines, soit groupés en une ou plusieurs fois pendant l'année, pris pendant les périodes de basse activité. Sauf accord des parties prévoyant une répartition différente, les dates auxquelles sont pris ces repos sont fixées pour

moitié par le cabinet et pour l'autre moitié par le salarié.

1.3.3

L'application des règles de modulation définies aux articles 8.2 et suivants de la convention collective de sorte que la durée hebdomadaire moyenne soit de 35 heures. En pareil cas, les nouveaux horaires entreront en vigueur au plus tôt deux mois après la date d'application du présent accord dans le cabinet.

1.3.4

Dans tous les cas, le cabinet appliquera strictement en cette matière les modalités définies par la convention collective, seul un accord collectif pouvant au niveau du cabinet adopter d'autres normes. Il en est ainsi pour les règles d'aménagement des temps de travail propres à chaque catégorie (personnel sédentaire, itinérant, autonome) identifiées aux articles 8.1.1 à 8.1.5.

Chaque année, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, la direction actualise la répartition choisie ou la modifie en tenant compte, le cas échéant, des particularités liées à la saisonnalité de l'activité, au calendrier, à l'évolution des caractéristiques de la clientèle, etc. Une note est affichée à cet effet.

1.4 Les salaires annuels

Les salaires contractuels annuels bruts en vigueur avant la réduction de la durée effective en application du présent accord sont maintenus en francs courant ; ils évolueront ensuite selon les décisions arrêtées au niveau du cabinet.

Les salaires annuels effectifs ne peuvent être inférieurs aux minima conventionnels tels qu'ils résultent des articles 5.1.1 et 5.1.2 de la convention collective.

Article 2 Aménagement des horaires

Pour l'appréciation du temps de travail effectif du personnel sédentaire, du personnel itinérant non autonome, du personnel autonome, il est fait application des articles 8.1.1 à 8.1.5 de la convention collective.

En cas de recours à la modulation, il est en outre fait application des articles 8.2.1 à 8.2.4.

Article 3 Suivi des engagements du cabinet

3.1

Le respect des engagements contractés exige que soit régulièrement fait le point sur leur suivi. À cet effet, différents rapports doivent être établis par la direction :

— Durant la première année, tous les trimestres doivent être mis en évidence les niveaux des embauches et la qualification des personnes concernées, ainsi que les effets de l'accord sur la masse des frais de personnel (charges comprises) et des rémunérations. La date à laquelle est atteint l'objectif des 6 % est précisée.

— À la fin de la première année, doivent apparaître les informations permettant de constater la conformité de la situation avec le niveau des engagements contractés aussi bien en matière d'emploi que de rémunération. L'engagement sur le niveau des effectifs à atteindre vaut pour deux ans à compter de la date à laquelle il est atteint.

— Tous les ans, pour chacune des deux années suivantes, les mêmes informations seront communiquées en tenant compte des obligations particulières seront communiquées en tenant compte des obligations particulières concernant les différentes échéances relatives en particulier à l'engagement en matière d'effectifs et au niveau des aides financières de l'État.

Les rapports sont communiqués aux délégués du personnel. Ceux-ci sont invités à formuler un avis motivé. Dans les cabinets où, en raison d'un effectif inférieur à 11 salariés ou de carence, les institutions représentatives du personnel n'existent pas, la direction communique les rapports à chaque membre du personnel et une réunion est organisée permettant leur expression collective.

3.2

Les manquements aux obligations de l'une ou l'autre des parties ainsi que les différents susceptibles de naître d'une interprétation divergente des textes, tant des titres II, V et VIII de la convention collective du 9 décembre 1974 que du présent accord, sont en priorité soumis à la procédure prévue à l'article 10.2 de la convention collective. À cet effet, les salariés des cabinets pourront se faire assister par une organisation syndicale représentative.

Article 4 Situation des professionnels libéraux salariés

Les experts-comptables inscrits et les commissaires aux comptes inscrits salariés peuvent ou non être inclus dans

le programme d'anticipation des 35 heures ouvrant droit au bénéfice des aides financières de l'État. S'ils sont inclus dans ce programme, la réduction de la durée du travail ne peut se manifester que sous la forme de jours de repos dont le nombre est fixé au minimum à 23 jours ouvrés par an. La date à laquelle ces repos sont pris est déterminée par le professionnel lui-même avec le souci déontologique de ne pas créer de préjudice au client ce qui est susceptible de justifier une concertation avec l'employeur.

Article 5 **Réduction du temps de travail et temps partiel**

Pour le personnel engagé dans le cadre d'un contrat à temps partiel, la durée du travail est contractuelle. De ce fait, l'accord individuel est nécessaire pour que la réduction de 10 % soit effective. La solution de la réduction est néanmoins privilégiée. En conséquence, le responsable du cabinet propose au salarié un avenant à son contrat matérialisant la réduction conforme aux dispositions du présent accord et indiquant la nouvelle répartition de l'horaire. Le salarié dispose d'un délai d'une semaine pour prendre position, son silence à l'issue de ce délai équivaut à un refus.

L'éventuel refus de réduction de la durée contractuelle de travail se traduit par une augmentation du salaire contractuel annuel égale à 4/39 de son précédent salaire. Si ce refus a pour conséquence que la durée contractuelle dépasse 80 % de 35 heures, soit 28 heures, le contrat est requalifié en contrat à temps plein dans les conditions définies à l'article 8.4.6 de la convention collective.

Article 6 **Accord particulier de cabinet**

Dans tout cabinet matérialisé notamment par une société juridiquement distincte ou une unité économique et sociale ayant un effectif supérieur à 50 salariés, un accord collectif d'entreprise s'impose, y compris lorsque la solution envisagée est strictement celle définie aux articles 1 à 5 du présent accord.

En outre, seul un accord d'entreprise peut prévoir, quel que soit l'effectif, une réduction de la durée effective de plus de 10 % et ramenant l'horaire à un niveau inférieur à 35 heures, accompagnée d'une augmentation des effectifs supérieure à 6 %, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'État plus importantes prévues au décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le cas échéant, pour déterminer le caractère plus favorable de l'accord d'entreprise au regard des dispositions de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 et du présent accord, il sera tenu compte globalement des quatre thèmes prévus à l'article premier ci-dessus.

Lorsque l'accord concerne un cabinet dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, les rapports prévus à l'article 3 ci-dessus sont présentés au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Lorsque, quel que soit l'effectif, la création d'emploi par la réduction de la durée du travail résulte d'un accord collectif d'entreprise, les dispositions de l'article 2.2 de la convention collective du 9 décembre 1974 relatives au dialogue social s'appliquent.

L'accord d'entreprise prévoyant des dispositions autres que celles fixées ci-dessus en stricte application des titres V et VIII de la convention collective tels qu'ils résultent de l'avenant n° 23 peut subordonner son entrée en vigueur à l'autorisation administrative ouvrant droit aux aides de l'État plus importantes que celles correspondant strictement à l'hypothèse 35 heures et 6 %.

Article 7 **Durée et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est déposé à la direction départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées en application de l'article L. 132-7 du code du travail. Il en sera ainsi, en particulier, au vu des constats qui pourraient être faits d'une exécution imparfaite dans les cabinets des dispositions des articles 1 à 6 ci-dessus au regard des dispositions des titres V et VIII de la convention collective.

À cet effet, la délégation patronale présentera annuellement un rapport à l'attention des organisations syndicales représentatives dans le cadre de la commission paritaire, rapport dont le contenu s'efforcera, au vu des informations recueillies auprès des cabinets, de refléter la situation exacte sur l'ensemble de la profession.

Salaires effectifs et réduction de la durée effective de travail

Avenant n° 23 ter du 22 juillet 1999

[Étendu par arrêté du 11 octobre 2000, JO 17 octobre 2000]

A la suite de l'entrée en application depuis le 1^{er} mars 1999 de l'avenant 23, des interrogations ont été soulevées sur la rémunération et la durée effective de travail auxquelles les parties apportent les réponses suivantes.

Article 1

Salaires effectifs et réduction de la durée effective du travail

La convention collective prévoit expressément dans certaines hypothèses - essentiellement accord d'anticipation des 35 heures pour être éligible aux aides de l'État et/ou mise en place de la modulation à 35 heures de moyenne - que la réduction de la durée effective du travail s'accompagne du maintien du salaire contractuel base 39 heures pour le personnel « temps plein ».

De ce principe, doivent découler trois conséquences :

1.1

Lorsque la durée effective du travail est réduite selon des modalités autres que celles rappelées ci-dessus, l'avenant 23 ne peut permettre à ce titre une réduction unilatérale du total brut mensuel contractuel.

1.2

Le maintien du salaire annuel contractuel effectif base 39 heures peut prendre la forme dans la présentation du bulletin de paye d'un salaire brut à taux horaire maintenu correspondant à l'horaire effectif majoré d'une indemnité compensatoire de réduction d'horaire et/ou d'une indemnité correspondant à la rémunération des heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail.

Le cabinet ne peut pas s'appuyer sur cette présentation du bulletin de paye pour réduire le salaire contractuel. L'indemnité compensatoire fait partie du salaire contractuel. Elle ne peut disparaître le jour où, notamment en raison de la réduction de la durée légale le cabinet décide de réduire la durée effective du travail. Le cabinet devra intégrer l'indemnité compensatoire dans le salaire à une date butoir restant à déterminer.

1.3

Il est rappelé qu'en application de l'article 5.2.1 de la convention collective le maintien à 39 heures de la durée effective du travail donne lieu au niveau du salaire, base 39 heures, antérieur au 1^{er} mars 1999, à l'application de la majoration de 10 % prévue à l'article 8.2.3.2 de chacune des heures au-delà de 35 heures jusqu'à 39 heures incluses ou à sa compensation en temps de repos.

Article 2

Il est convenu de demander l'extension du présent avenant.

Frais de santé

Accord de méthode du 4 avril 2025

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit

Les organisations patronales et salariales représentatives liées par la convention collective ont eu plusieurs échanges en réunion de CPPNI sur la définition d'un accord portant sur la mise en œuvre d'un régime de frais de santé. Ces échanges début 2025 prolongent les travaux d'un groupe paritaire de travail sur cette question inter-

venus en 2023.

Afin de reprendre ensuite la définition du contenu possible des prestations, les organisations ont entendu préalablement recenser plusieurs points déterminants faisant consensus et permettant de poursuivre les discussions.

Les dernières réunions de la CPPNI ont permis de parvenir au résultat décrit ci-après.

Article 1 **Les principes**

1.1 *Les organismes assureurs qui contracteront avec les cabinets dans le cadre de l'application de l'accord, s'engageront à mettre en œuvre la politique de solidarité qui aura été définie paritairement (mesures de prévention, exonération partielle ou totale de cotisations pour des situations qui auront été ciblées, prestations d'action sociale, ...) en faveur du personnel des cabinets étant précisé que ledit accord ne citera pas d'organismes assureurs.*

1.2 *Le bénéficiaire des prestations sera le salarié sous réserve des cas de dispense permis par la loi. Sur décision du salarié, le bénéfice des prestations pourra être étendu aux enfants et / ou au conjoint selon les offres qui pourront être présentées par les organismes assureurs aux cabinets intéressés. Dans ce cas, le salarié et l'organisme assureur décideront du montant des cotisations à payer et des modalités de règlement.*

1.3 *Le financement des prestations sera assuré par une cotisation forfaitaire ou en pourcentage du salaire ou du plafond de la Sécurité Sociale. La prise en charge par l'employeur du financement des prestations bénéficiant au seul salarié sera au moins de la moitié de la cotisation.*

1.4 *Une Commission Paritaire Santé suivra annuellement l'application de l'accord qui aura été conclu sur la base des informations que les organismes assureurs se seront engagés à lui fournir en application d'un cahier des charges qui aura été préalablement défini par les partenaires sociaux. Ces informations porteront notamment sur le nombre de cotisants, sur le montant des cotisations, sur le pourcentage de la cotisation affecté à la mise en œuvre de la politique de solidarité qui aura été définie par la CPPNI, sur l'évolution du rapport prestations payées sur cotisations encaissées, sur l'extension éventuelle aux enfants et conjoint, sur l'extension du contrat conclu avec le cabinet à d'autres prestations, des informations sur la nature de la sinistralité dans la branche*

1.5 *Après la signature du présent accord, un Groupe Paritaire Technique (GPT) définira avec l'aide de l'actuaire qui aura été sélectionné le panier de soins. Le choix de l'actuaire et la définition de sa mission (contenu, modalités, calendrier, honoraires ...) devront faire l'objet d'un accord entre les organisations représentatives composant la CPPNI sur le cahier des charges comportant ces éléments.*

Article 2 **Entrée en application - Durée - Publicité**

2.1 *Le présent accord entre en application au jour de sa signature sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition par les organisations syndicales de salariés dans les conditions définies par la loi.*

2.2 *Le contenu du présent accord ne nécessite pas des dispositions spécifiques aux cabinets de moins de 50 salariés.*

2.3 *Le présent accord sera transmis au Ministère du Travail et déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris ;*

2.4 *La durée du présent accord de méthode est liée au résultat des discussions qui permettront ou non la signature d'un accord à leur issue (contenu des prestations, répartition du financement, etc....)*

2.5 *La révision du présent accord impliquera un accord de l'ensemble des organisations représentatives l'ayant signé.*

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du Travail.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée à l'ensemble des organisations représentatives composant la CPPNI.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Formation professionnelle

Désignation de l'OPCA de branche Accord du 5 avril 2007

[Étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 14 oct.]

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du Code du Travail.

Préambule

Différents articles de l'accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour que le présent accord faisant référence à un OPCA désigné par accord distinct, il est conclu ce qui suit.

Article 1

Dans le cadre de l'article 6.1 de l'accord de branche conclu le même jour, l'AGEFOS PME est désignée pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (Section Paritaire Professionnelle), les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Article 2

2.1

Sous réserve du droit d'opposition organisé par l'article L. 132-2-2 du Code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de trois années pour collecter et gérer les contributions :

- calculées sur les salaires de l'année civile 2006 sous réserve des cotisations versées par ailleurs en 2006 et/ou en 2007
- calculées sur les salaires de l'année civile 2007
- calculées sur les salaires de l'année civile 2008

Il cessera de produire effet le 31 décembre 2009.

Assiette de la contribution	Date limite de versement	Dépenses engagées jusqu'au
Année civile 2006	28 février 2007	31 décembre 2007
Année civile 2007	29 février 2008	31 décembre 2008
Année civile 2008	28 février 2009	31 décembre 2009

2.2

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus.
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

2.3

Au deuxième trimestre 2009 les parties se rencontreront pour faire un bilan de l'application du présent accord et du fonctionnement de la SPP.

Article 3

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la Commission Paritaire qui est mandaté pour demander son extension

Accord du 8 octobre 2009

[Étendu par arr. 22 mars 2010, JO 27 mars]

Préambule

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'Accord de branche sur la

formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (Section Paritaire Professionnelle) les contributions.

Cet Accord cessant de produire effet le 31 décembre 2009, il est décidé ce qui suit.

Article un

Sous réserve du droit d'opposition tel qu'organisé par la loi, le présent accord est conclu pour collecter et gérer les contributions suivantes :

Assiette de la contribution	Date limite de versement	Dépenses engagées jusqu'au
Salaires de l'année civile 2009	28 février 2010	31 décembre 2010

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2010.

Article deux

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

m toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,

m le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,

m les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus,

m sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article trois

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la Commission Paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Accord du 9 juillet 2010

[Étendu par arr. 28 mars 2011, JO 5 avr.]

Préambule

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'Accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (Section Paritaire Professionnelle) les contributions.

Cet accord ayant été conclu pour produire effet jusqu'au 31 décembre 2009, un nouvel accord fut conclu le 8 octobre 2009 pour continuer de confier à l'AGEFOS PME la collecte et la gestion des contributions formation calculées sur les salaires de l'année civile 2009. Cet Accord devant cesser de produire effet le 31 décembre 2010, il est décidé ce qui suit afin de permettre la continuité de la relation avec l'AGEFOS PME.

Article un

Sous réserve du droit d'opposition tel qu'organisé par la loi, et sous réserve de l'agrément de l'AGEFOS PME au-delà du 31 décembre 2011 conformément à la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle, le présent accord est conclu pour permettre à l'AGEFOS PME de collecter les contributions calculées (conformément aux taux définis par l'accord du 5 avril 2007 y compris le taux de 0,15 % porté à 0,25 %) sur les salaires des années civiles 2010 et 2011 et gérer les dépenses jusqu'au 31 décembre 2012.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2012.

Article deux

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,

le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,

les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord *ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus* (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 mars 2011, JO 5 avr.*), sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article trois

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la Commission Paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Accord du 8 juin 2012

[Étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;
ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FEC FO ;
F3C CFDT.

Préambule

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS-PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'Accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (Section Paritaire Professionnelle) les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Par la suite, deux accords du 8 octobre 2009 et du 9 juillet 2010 ont été conclus pour confier à l'AGEFOS-PME la collecte et la gestion des contributions formation jusqu'au 31 décembre 2012 pour le dernier.

À la suite des auditions d'OPCALIA, d'AGEFOS-PME et d'OPCA-PL réalisées le 14 mai 2012, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit :

Article 1

Sous réserve du droit d'opposition tel qu'organisé par la loi, le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS-PME de collecter les contributions calculées conformément aux taux définis par l'accord du 5 avril 2007 sur la collecte de l'année N basée sur les salaires de l'année N – 1 jusqu'au 31 décembre 2014.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2014.

Les parties conviennent de réexaminer cette question au plus tard au 1^{er} trimestre 2014.

Article 2

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

— toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,

— le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,

— les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel

accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus,

— sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la Commission Paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Accord du 16 mai 2014

[Étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 3 janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS-PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'Accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (Section Paritaire Professionnelle) les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Par la suite, trois accords du 8 octobre 2009, du 9 juillet 2010 et du 8 juin 2012 ont été conclus pour confier à l'AGEFOS-PME la collecte et la gestion des contributions formation jusqu'au 31 décembre 2014 pour le dernier.

À l'issue de leurs négociations, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit.

Article 1er

Sous réserve du droit d'opposition tel qu'organisé par la loi, le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS-PME de collecter les contributions calculées (conformément aux taux définis par l'accord du 5 avril 2007 y compris le taux de 0,15 % porté à 0,25 %) sur la collecte de l'année N basée sur les salaires de l'année N-1 jusqu'au 31 décembre 2016.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2016.

Les parties conviennent de réexaminer cette question au plus tard le 1^{er} trimestre 2016.

Article 2

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la Commission Paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Accord du 7 octobre 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 14 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE-CGT.

Préambule

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS-PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'Accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (Section Paritaire Professionnelle) les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Par la suite, quatre accords du 8 octobre 2009, du 9 juillet 2010, du 8 juin 2012 et du 16 mai 2014 ont été conclus pour confier à l'AGEFOS-PME la collecte et la gestion des contributions formation jusqu'au 31 décembre 2016 pour le dernier.

Le 13 novembre 2015, un nouvel Accord de branche sur la formation professionnelle a été conclu et s'est substitué en totalité à l'Accord du 5 avril 2007. Dans le cadre de l'article 6.1, il est prévu que la collecte des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application de l'Accord de branche est assurée, *au sein d'une SPP dédiée, (Termes exclus de l'extension par arr. 6 févr. 2017, JO 14 févr.)* dans les conditions définies aux articles 6.2 et 6.4.

À l'issue de leurs négociations, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit.

Article un

Sous réserve du droit d'opposition tel que prévu par la loi, le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS-PME de collecter les contributions calculées conformément aux taux définis par les accords de branche relatifs à la formation professionnelle et au financement de la formation professionnelle du 13 novembre 2015 sur la collecte de l'année N basée sur les salaires de l'année N – 1 jusqu'au 31 décembre 2018.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2018, la collecte sur les salaires 2018 intervenant début 2019.

Les parties conviennent de réexaminer cette question au plus tard le 1^{er} trimestre 2018.

Article deux

Chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit

à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article trois

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la Commission Paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Accord du 6 avril 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE-CGT.

Préambule

Le 5 avril 2007, un accord a désignée l'AGEFOS-PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'Accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (Section Paritaire Professionnelle) les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Par la suite, cinq accords du 8 octobre 2009, du 9 juillet 2010, du 8 juin 2012, du 16 mai 2014 et du 7 octobre 2016 ont été conclus pour confier à l'AGEFOS-PME la collecte et la gestion des contributions formation jusqu'au 31 décembre 2018 pour le dernier.

Le 13 novembre 2015, un nouvel Accord de branche sur la formation professionnelle a été conclu et s'est substitué en totalité à l'Accord du 5 avril 2007. Dans le cadre de l'article 6.1, il est prévu que la collecte des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application de l'Accord de branche est assurée, au sein d'une SPP dédiée, dans les conditions définies aux articles 6.2 et 6.4.

Dans le cadre réformé de financement de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont mis en place, par accord de branche en date du 8 décembre 2017, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche. Cette contribution conventionnelle est de 0.3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de 11 à moins de 50 salariés de la branche.

À l'issue de leurs négociations, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit.

Article Un

Sous réserve du droit d'opposition tel que prévu par la loi, le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS-PME de collecter les contributions calculées conformément aux taux définis par les accords de branche relatifs à la formation professionnelle et au financement de la formation professionnelle du 13 novembre 2015 sur la collecte de l'année N basée sur les salaires de l'année N-1 jusqu'au 31 décembre 2020.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2020, la collecte sur les salaires 2020 intervenant début 2021 dans le cadre de la réglementation actuelle.

Les parties conviennent de réexaminer cette question au plus tard le 1^{er} trimestre 2020.

Article Deux

Chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les

-
- parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus ;
- Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article Trois

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la Commission Paritaire qui est mandaté pour demander son extension. Compte tenu de son objet et de l'accord du 8 décembre 2017, il n'y a pas lieu de prévoir d'autre disposition particulière pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 7 décembre 2018

[Étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition et de l'agrément ministériel de l'OPCO visé à l'article un]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner leur opérateur de compétences par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Compte tenu des activités exercées par les entreprises de la branche et des métiers exercés par les salariés de ces entreprises, les parties s'accordent pour poursuivre les actions entreprises dans le cadre des accords et avenants conclus ces dernières années.

Les parties soulignent ainsi, au travers de ce choix, leur volonté de répondre à leur souhait de disposer d'un OPCO pouvant apporter un service d'appui conseil aux entreprises de la branche quelle que soit leur taille. Elles sont aussi attachées au rayonnement territorial de l'OPCO pour répondre à un enjeu de proximité du fait de la taille et de la répartition géographique des entreprises au sein de la branche. D'autres éléments doivent être pris en considération pour justifier leur choix :

- Unicité et cohérence de la branche construite depuis des années,
- Une clientèle dont une des caractéristiques est d'être non délocalisable.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

Article un

Objet

Le présent accord a pour objet de permettre aux organisations liées par la Convention Collective Nationale de désigner un opérateur de compétences dans la branche couverte par la convention collective. Les parties s'entendent pour se positionner au sein du secteur des services financiers et du conseil.

Article deux

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article trois

Effet de l'accord

Le présent accord, à compter du moment où le futur OPCO sera en mesure de fonctionner après son agrément par l'autorité ministérielle, annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche résultant de l'accord du 5 avril 2007 renouvelé à plusieurs reprises auquel a été substitué en totalité l'accord du 13 novembre 2015, le dernier renouvellement de la désignation de l'OPCO résultant de l'accord du 6 avril 2018.

En particulier, la référence à l'OPCA devient une référence à l'OPCO quand elle apparaît dans un des articles de la Convention Collective Nationale ou d'un accord (par exemple celui daté du 8 décembre 2017).

Il annule et remplace également toute autre stipulation antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

Article quatre

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du Travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du Travail, une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quel que soit leur effectif doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article cinq

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de l'agrément ministériel de l'OPCO visé à l'article un.

Article six

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article sept

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article huit

Suivi

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article neuf

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera

déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article dix **Dispositions transitoires et finales**

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Formation professionnelle tout au long de la vie **Accord du 5 avril 2007**

[Étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 14 oct.]

(Accord remplacé par l'accord du 13 novembre 2015)

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du Travail.

Préambule

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

— permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles ;

— favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;

— de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur cabinet,
- du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative, en accord avec leur employeur,
- du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative.

— concourir à la validation des acquis de l'expérience ;

— accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;

— favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

— donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement du cabinet, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d'entreprise en vue de la délibération annuelle sur la formation continue.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de

ses représentants.

Article 1 **Plan de formation**

Le plan de formation comprend plusieurs catégories d'actions de formation conformément à l'article L. 932-1 du Code du Travail.

1.1 **Actions d'adaptation**

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif.

1.2 **Actions liées à l'évolution des emplois**

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

1.3 **Développement des compétences dans le cadre du plan de formation**

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

1.3.1 **Actions menées pendant le temps de travail**

Les actions de formation dispensées à l'intérieur ou l'extérieur du cabinet sanctionnées ou non par un diplôme, visent essentiellement soit à maintenir le niveau de qualification du personnel dans un contexte d'évolution technique du poste occupé ou de son environnement, soit à accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure.

Il est rappelé que doit être préalablement porté à la connaissance de tout personnel concerné par une action de formation l'objectif de celle-ci. Ainsi, toute formation visant à maintenir le niveau de qualification n'a pas pour effet en soi de générer une promotion.

Par contre, si la formation a pour finalité d'accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure, sa promotion à un emploi disponible est liée à la signature et au respect d'un avenant à son contrat de travail précisant :

- les conditions à saisir, notamment la capacité du salarié à assumer toutes les tâches du poste à occuper,
- les modalités de la promotion : une période probatoire avant affectation définitive au poste concerné peut être prévue. Dans ce cas, en cas d'échec, le salarié retrouve ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes.

Par ailleurs, les salariés concernés, afin de leur permettre de faire état ultérieurement des formations internes et externes dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, se voient remettre, pour les stages ne débouchant pas sur un diplôme et à leur issue, une attestation de stage ou de cycle de formation délivrée par l'organisme de formation ou par l'établissement d'enseignement.

Cette attestation précise la nature, le contenu, la durée de la formation suivie et la ou les dates.

1.3.2 **Actions menées en tout ou partie hors temps de travail**

Les parties rappellent que s'agissant des actions de formations ayant pour objet le développement des compétences, lorsque celles-ci se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, un accord écrit entre l'employeur et le salarié, conclu avant le début de la formation, doit nécessairement définir les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, ainsi que sur les conditions d'attribution de la classification correspondant à l'emploi qui sera

occupé, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

1.4 Priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances notamment dans le cadre des actions utiles à la modernisation des cabinets, en raison de la modification de leur environnement et de l'évolution technique, technologique et réglementaire, par des formations sur :

- la préservation de l'employabilité des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base, leur permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes,
- l'évolution des emplois et des métiers et le reclassement du personnel concerné au sein du cabinet ou la reconversion à l'extérieur du cabinet,
- les évolutions de l'organisation du travail dans les cabinets qui favorisent la conduite du changement, l'animation des équipes, la transmission des savoirs... ,
- le développement de la culture nécessaire au bon exercice des métiers de la branche,
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques, de la réglementation et des technologies,
- la qualité,
- la sécurité,
- la connaissance du cabinet et de son environnement.

S'agissant de l'ordre de priorité des actions ci-dessus, celui-ci relève des cabinets selon leurs besoins.

1.5

Les parties signataires incitent également les cabinets à favoriser les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et faire en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

Article 2 La professionnalisation

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, par le cabinet lorsqu'il dispose d'un service de formation,
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cabinet d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

2.1 Les contrats de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour notamment leur conclusion et leur exécution. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

2.1.1 Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (Certificat de qualification professionnelle),
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche.

2.1.2 Publics éligibles

- Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle dans la branche ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche.
- Tout demandeur d'emploi, dès son inscription à l'ANPE.

2.1.3 Liste non hiérarchisée des qualifications prioritaires

- BTS, DUT et DPECF ;
- DECF, DCG ;
- DESCF, DSCG ;
- Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNE de la branche ;
- Les formations permettant, en cas de succès, de remplir la fonction d'assistant (coefficients 220), d'assistant confirmé (coefficients 260), de cadre (coefficients 330) et de cadre confirmé (coefficients 385).

2.1.4 Rémunérations minimales

	Qualification inférieure à baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification au moins égale à un diplôme Bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	<ul style="list-style-type: none">• 55 % du SMIC pendant la 1^{ère} année• 65 % du SMIC pendant la 2^{ème} année	<ul style="list-style-type: none">• 65 % du SMIC pendant la 1^{ère} année• 70 % du SMIC pendant la 2^{ème} année	<ul style="list-style-type: none">• 80 % du SMIC pendant la 1^{ère} année• 85 % du SMIC pendant la 2^{ème} année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	<ul style="list-style-type: none">• 70 % du SMIC pendant la 1^{ère} année• 80 % du SMIC pendant la 2^{ème} année	<ul style="list-style-type: none">• 80 % du SMIC pendant la 1^{ère} année• 85 % du SMIC pendant la 2^{ème} année	<ul style="list-style-type: none">• 85 % du SMIC pendant la 1^{ère} année• 90 % du SMIC pendant la 2^{ème} année
Salariés de 26 ans et plus	2 plafonds à respecter : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué et le SMIC		

2.1.5 Conditions de prise en charge

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les textes réglementaires. Les travaux de la CPNE pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au Cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le Cabinet.

2.1.6 Caractéristiques

2.1.6.1 Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. S'il est conclu à durée déterminée, il est régi par la législation applicable aux CDD.

2.1.6.2 Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à vingt-quatre mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

2.1.6.3 Durée de la formation

La formation, (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu par l'Éducation Nationale, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

- La durée prévue par ledit référentiel ;
- 45 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dans le cadre de ce contrat.

Bénéficie de cet aménagement toute personne visée à l'article 2.1.2 poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat.

2.1.7 Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires,
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications,
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE,
- des formations particulières,
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés relevant du champ d'application de l'accord.

2.1.8 Tutorat

Conformément à l'article L. 981-3 du Code du Travail, un tuteur, volontaire, peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein du Cabinet les personnes titulaires de ce type de contrats de travail.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, inscrit à l'Ordre des experts-comptables ou à la Compagnie des commissaires aux comptes,
- soit un salarié volontaire, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux ans.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à deux ou trois simultanément, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, selon la distinction opérée par l'article D. 981-8 du code du travail. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- De reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 3, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés.
- De perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE.

2.1.9 Exécution du contrat de professionnalisation

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés du Cabinet dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée par le Cabinet.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

2.2 Les périodes de professionnalisation

2.2.1 Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Outre les bénéficiaires définis par la loi, ces périodes concernent également les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis 5 ans, ceux ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental, etc...) et ceux occupant un emploi relevant du niveau 5 et du niveau 4 de la grille de classification de la convention collective nationale.

Elles concernent (personnes éligibles) :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche,
- Les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans le cabinet, souhaitent consolider leur carrière professionnelle, notamment en l'absence de formation suivie depuis l'entrée dans la branche,
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Les femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption,
- Les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail),
- Les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
- d'acquérir une qualification professionnelle définie par la CPNE,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE.

2.2.2 Liste non hiérarchisée des publics prioritaires

- Les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental etc...).
- Les salariés revenant de congé maternité ou d'adoption.
- Les salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'activité professionnelle (coefficients 330 ou inférieurs).
- Les salariés occupant un emploi relevant du niveau 5 et du niveau 4 de la grille de classification de la convention collective nationale.
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

2.2.3 Parcours personnalisé de professionnalisation

Les parties signataires s'accordent pour considérer que la période de professionnalisation est un espace de temps qui a pour but d'organiser un parcours de formation. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique, le cas échéant dans le cadre défini par la CPNE.

2.2.4 Liste non hiérarchisée des qualifications ou des formations accessibles prioritairement

Il s'agit de :

- Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNE ;
- Les formations permettant d'acquérir une qualification conduisant à une fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385).
- Toute action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

2.2.5 Modalités de mise en œuvre

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés du cabinet ou de l'établissement.

Dans le cabinet ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Le forfait horaire pris en charge par l'OPCA dans le cadre des actions d'accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation est celui défini par les textes réglementaires. Les travaux de la CPNE pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

Si la participation du salarié à des actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

2.2.5.1 Pendant le temps de travail

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

2.2.5.2 En dehors du temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié selon les règles définies à l'article L. 982-4 du code du travail ; l'employeur définit dans ce cas, avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le cabinet souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas l'accord écrit entre l'employeur et le salarié porte également sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Il porte aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

2.2.6 Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de déterminer, compléter ou mettre à jour :

- les objectifs prioritaires,
- les qualifications et actions de formation accessibles,
- Les publics prioritaires au regard desquels l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 examine les demandes de financement présentées par les cabinets,
- l'organisation des périodes de professionnalisation.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies par la SPP dédiée au sein de l'OPCA désigné par le présent accord et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés.

Article 3 L'entretien professionnel

3.1 Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans un cabinet de la branche bénéficie, tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par le cabinet et, à sa demande, tous les ans.

La tenue des entretiens professionnels contribue également à l'élaboration du plan de formation adapté aux besoins du cabinet et des salariés.

L'objectif de ce processus d'entretien est notamment :

- de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;
- de préciser l'étendue des missions et responsabilités ;

-
- d'évaluer les développements potentiels de carrière ;
 - de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
 - favoriser l'accès des salariés expérimentés à la VAE.

3.2

Déroulement de l'entretien professionnel

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins une semaine avant.

Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation,
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié.

En cas de refus matérialisé du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les cabinets bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels.

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNE de la branche.

3.3

Passeport formation

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cours de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans un même cabinet dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Article 4

Le droit individuel à la formation (DIF)

4.1

Le crédit d'heures DIF

4.1.1

Acquisition du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, travaillant à temps plein, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans le cabinet bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

À défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant quatre mois au cours des 12 derniers mois. Ils en bénéficient au prorata temporis du temps travaillé en CDD sur cette période.

4.1.2

Modalités pratiques

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient de 20 heures de DIF au 7 mai 2005 s'ils ont au moins un an d'ancienneté à cette date. Ils acquerront 20 heures de plus par année à chaque 7 mai.

Les salariés engagés après le 7 mai 2004 acquerront 20 heures par an à chaque anniversaire de leur engagement à partir d'un an d'ancienneté.

4.2

La mise en œuvre du DIF

Les actions de formation susceptibles d'être retenues au titre du Droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 du code du travail,
- des actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du code du travail,
- des actions de développement des compétences.

Le DIF est réalisé en dehors ou pendant le temps de travail.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par le cabinet d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont celles fixées par décret en fonction du total des rémunérations nettes perçues sur les douze derniers mois.

Quand les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant ce temps au maintien par le cabinet de sa rémunération.

Chaque salarié est informé, annuellement, par écrit, du total de ses droits, selon une forme définie au sein du cabinet.

À la demande du salarié, notamment ceux ayant plus de 45 ans et ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans le cabinet et avec l'accord écrit de l'employeur, des actions de formation peuvent faire l'objet d'une prise anticipée des droits à DIF non encore ouverts. L'accord entre l'employeur et le salarié doit régler les conséquences d'un départ du salarié avant l'acquisition de la totalité des droits ainsi utilisés.

4.3

La procédure de demande de DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Elle résulte d'une demande écrite du salarié et donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 3 du présent accord.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de formation doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;

-
- dates de début et de fin de l'action ;
 - coût de l'action ;
 - dénomination du prestataire de formation pressenti.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de bilan de compétences doit comporter les mentions suivantes :

- dates et durée du bilan de compétences ;
- dénomination de l'organisme prestataire.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de validation des acquis de l'expérience doit comporter les mentions suivantes :

- diplôme ;
- titre ou certificat de qualification postulé ;
- dates,
- nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

— Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du Travail.

— Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de désaccord.

— Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié pourra s'orienter vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève le cabinet.

Lorsque cet organisme accepte la prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser à cet organisme :

- Le montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation ;
- Le montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

4.4 Les actions prioritaires

Sont considérées comme prioritaires pour l'ensemble du personnel les actions d'entretien des connaissances ou de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants :

- la filière diplômante Expertise comptable et Commissaire aux comptes ;
- les spécialisations techniques et sectorielles ;
- les formations permettant d'améliorer le fonctionnement interne du cabinet, notamment les formations au management ;
- les systèmes d'information et de communication.

Cette liste pourra faire l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de la CPNE.

Cet examen portera également sur la répartition de la collecte entre le DIF, la professionnalisation et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

4.5 Prise en charge des frais

Les frais liés aux actions de formation (frais pédagogiques), pris en charge par l'OPCA le sont sur la base du barème défini par les textes en vigueur, le cas échéant modulé sur proposition de la CPNE.

(*Al. exclu de l'extension par 5 oct. 2007, JO 14 oct.*) En cas d'absence d'intervention de l'OPCA ou en cas de prise en charge par l'OPCA inférieure aux frais susceptibles d'être engagés, l'employeur, le cas échéant par accord avec la représentation du personnel ou syndicale, pourra définir un plafond à sa prise en charge des frais non couverts par l'OPCA.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les pratiques du Cabinet en matière de frais professionnels.

4.6 Le DIF et la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, permettant l'exercice du DIF, le montant de l'allocation de formation correspon-

dant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, est calculé dans les conditions définies par la loi.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut, en accord avec l'employeur, bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai congé.

En cas d'exercice du DIF pendant le préavis à l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'action de formation correspondante se déroule pendant le temps de travail.

Article 5 **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

5.1 **Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une expérience minimale d'activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée.

5.2 **Information et aide aux démarches individuelles**

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

5.3 **Mise en œuvre de la VAE**

Conformément à l'article L. 992-8 du Code du Travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la Section Professionnelle Paritaire (SPP).

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

Article 6 **Le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie**

6.1 **Désignation de l'OPCA de la branche**

À l'exception de la contribution au financement des congés individuels de formation qui relève de la compétence interprofessionnelle et régionale des FONGECIF, la collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application du présent accord sont assurées au sein d'une SPP dédiée (Section Paritaire Professionnelle) dans les conditions décrites aux articles 6.2 à 6.4 du présent accord par un OPCA désigné par accord distinct.

6.2 Cabinets employant moins de 10 salariés

6.2.1

La contribution est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception, et affectées :

— à concurrence de 0,15 % de ces rémunérations au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au DIF selon les conditions et priorités définies aux articles 2 et 4 du présent accord. La CPNE est habilitée, en tant que de besoin, à proposer la révision de la quote-part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par l'OPCA, désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, sur l'utilisation des fonds par les cabinets de moins de 10 salariés.

— le solde du montant des versements, soit 0,4 %, est affecté au financement :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du Plan de Formation du cabinet ou dans celui du DIF,
- de l'allocation de formation versée au salarié lorsque les actions de formation sont réalisées en dehors du temps de travail,
- et plus généralement, aux actions de formation imputables.

6.2.2

Conformément à l'article L. 951-1-III 1^o du code du travail, les Cabinets qui en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de dix salariés restent soumis, pour ladite année et les deux années suivantes, à la cotisation de 0,55 % mentionnée au 6.2.1.

Pour les quatrième et cinquième années, il sera également fait application des dispositions issues de l'article L. 951-1-III 1^o du code du travail.

6.3 Cabinets de 10 salariés et plus

6.3.1

Les cabinets employant au minimum 10 salariés doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution minimale équivalente à 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les cabinets doivent :

- 1) effectuer un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent.
- 2) effectuer un versement de 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 au sein de la SPP dédiée. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception
- 3) Verser à la SPP dédiée au sein de l'OPCA le solde légal du plan de formation non utilisé à l'échéance légale, pour abonder les fonds mutualisés du plan.

6.3.2

Les Cabinets occupant de dix à moins de 20 salariés ainsi que les Cabinets qui en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent au titre d'une année pour la première fois l'effectif de vingt salariés bénéficient d'une diminution de la contribution minimale de 1,6 % dans les conditions fixées par les articles L. 951-1-II et L. 951-1-III 2^o.

Les dispositions applicables aux Cabinets qui atteignent ou dépassent l'effectif de vingt salariés pendant la période durant laquelle ils bénéficient des dispositions spécifiques aux Cabinets atteignant l'effectif de dix salariés ainsi que les dispositions applicables aux Cabinets qui atteignent ou dépassent la même année le seuil de dix et celui de vingt salariés sont celles prévues par l'article L. 951-1, III-4^o du Code du travail.

6.4 Utilisation de la contribution professionnalisation

Les fonds issus des contributions professionnalisation de l'ensemble des cabinets, quel que soit leur effectif salarié (cotisations 0,15 % ou 0,5 %) destinées à financer les actions de professionnalisation et le DIF prioritaire sont mutualisés dès leur réception.

(*Al. exclu de l'extension par 5 oct. 2007, JO 14 oct.*) Un accord au sein de la SPP prévue à l'article 6.1 pourra définir les modalités d'utilisation équitables de ces contributions afin de permettre l'accès au financement de

l'ensemble des cabinets. Dans ce cas, les partenaires sociaux prendront en compte les besoins liés à la professionnalisation et au DIF selon des critères tels que la taille et l'effectif,...

6.5

Tableau récapitulatif des cotisations selon l'effectif

Afin de concrétiser les taux de cotisations visés par les articles 6.2 et 6.3, le tableau ci-après indique les taux actuellement applicables.

Tableau récapitulatif des nouvelles contributions pour une entreprise soumise au taux légal

	– De 10	De 10 à moins de 20				Droit Commun	
		Effet de lissage					
		Années 1, 2 et 3	Année 4	Année 5			
CIF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Mutualisé	0,15*	0,15*	0,15*	0,15*	0,15	0,15	
Plan	0,40	0,40	0,60	0,80	0,90	0,90	
Total	0,55	0,55	0,75	0,95	1,05		

* 0,25 % sur la collecte de 2010 basée sur les salaires de 2009.

		20 et +		Droit Commun	
		Effet de lissage			
		Année 1	Année 2		
CIF		0,10	0,15	0,20	
Mutualisé		0,20	0,35	0,50	
Plan		0,90	0,90	0,90	
Total		1,20	1,40	1,60	

Article 7

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences, seront réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes.

La composition et le fonctionnement de cet observatoire seront définis par un accord ultérieur prenant en considération les éléments suivants :

- La création d'une structure juridique associative destinée à abriter cet observatoire à laquelle l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales sera invité à participer sous une forme à définir.
- Un comité paritaire de pilotage composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs, signataires de cet accord, sera mis en place afin d'organiser les travaux de l'observatoire. Un représentant de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales mandaté par l'UNAPL sera invité à participer aux travaux du comité paritaire.

Les travaux visés au 1^{er} alinéa du présent article qui rassemblent les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications, sont mis à la disposition de la CPNE et seront communiqués à l'Observatoire des métiers et des qualifications des professions libérales.

Les dépenses liées à ces travaux (étude, participations des représentants des syndicats...) seront prises en charge par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 sur la part professionnalisation, sur la base d'un budget préalable d'action annuelle dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Article 8 **Abrogation**

Le titre IX de la convention collective nationale des Cabinets d'Experts Comptables et de Commissaires aux Comptes est abrogé.

Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

Article 9 **Durée - Formalités - Révision - Dénonciation**

9.1 **Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa date de signature sous réserve du droit d'opposition organisé par l'article L. 132-2-2 du Code du Travail. Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

9.2 **Révision**

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

9.3 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffé des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Accord du 13 novembre 2015

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CFE-CGC ;
CSFV-CFTC ;
CGT des sociétés d'études ;
FEC-FO services.

Il a été convenu ce qui suit en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016 avec la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015.
Il se substitue en totalité à l'accord du 5 avril 2007 sur la formation professionnelle

Préambule

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation et/ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation,
 - du compte personnel de formation (CPF),
 - du droit au congé individuel de formation.
- concourir à la validation des acquis de l'expérience ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement du cabinet, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d'entreprise en vue des consultations annuelles sur la formation continue.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de ses représentants.

Article 1

Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie : le plan de formation

Le plan de formation comprend plusieurs catégories d'actions de formation conformément à l'article L. 6321-1 du Code du Travail

Article 1.1

Obligations de l'employeur et plan de formation : actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ces actions de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Il est rappelé que doit être préalablement porté à la connaissance de tout personnel concerné par une action de formation l'objectif de celle-ci. Ainsi, toute formation visant à maintenir le niveau de qualification n'a pas pour effet en soi de générer une promotion.

Article 1.2

Développement des compétences dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Article 1.2.1

Actions menées pendant le temps de travail

Les actions de formation dispensées à l'intérieur ou à l'extérieur du cabinet validées ou non par un diplôme, visent à accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure.

Dans ce cas, sa promotion à un emploi disponible est liée à la signature et au respect d'un avenant à son contrat de travail précisant :

- les conditions à satisfaire, notamment la capacité du salarié à assumer toutes les tâches du poste à occuper,
- les modalités de la promotion : une période probatoire avant affectation définitive au poste concerné peut être prévue. Dans ce cas, en cas d'échec, le salarié retrouve ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes.

Par ailleurs, les salariés concernés, afin de leur permettre de faire état ultérieurement des formations internes et externes dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, se voient remettre, pour les stages ne débouchant pas sur un diplôme et à leur issue, une attestation de stage ou de cycle de formation délivrée par l'organisme de formation ou par l'établissement d'enseignement.

Cette attestation précise la nature, le contenu, la durée de la formation suivie et la ou les dates.

Article 1.2.2

Actions menées en tout ou partie hors temps de travail

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, dénonçable dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de suivre une formation en dehors du temps de travail ne peut constituer une faute.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le Cabinet de l'allocation de formation définie par la loi (article L. 6321-10 et D. 6321-5 du Code du Travail).

L'accord écrit entre l'employeur et le salarié, conclu avant le début de la formation, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues doit nécessairement définir :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, ainsi que sur les conditions d'attribution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé,
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 1.3

Priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances dans le cadre des actions liées aux évolutions des cabinets et notamment :

- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques métiers, des réglementations (technique, législative et professionnelle) et des technologies,
- permettant la préservation de l'employabilité des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base, leur permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes,
- Permettant l'évolution des emplois et des métiers et le reclassement du personnel concerné au sein du cabinet,

— Permettant les évolutions de l'organisation du travail dans les cabinets en accompagnant la conduite du changement, l'animation des équipes, la transmission des savoirs..., la sécurité des personnes,
S'agissant de l'ordre de priorité des actions ci-dessus, celui-ci relève des cabinets selon leurs besoins.
La CPNEFP peut, annuellement ou non, définir un ordre des priorités.

Article 2

Actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels : la professionnalisation

Les parties signataires incitent également les cabinets à favoriser les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et faire en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, par le cabinet lorsqu'il dispose d'un service de formation,
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cabinet d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La CPNEFP déterminera les parcours de formation adaptés aux besoins des cabinets et les modalités de certification correspondant.

Article 2.1

Les contrats de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour notamment leur conclusion et leur exécution. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

Article 2.1.1 Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- un Certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche (comprenant l'évolution du coefficient).

Article 2.1.2 Publics éligibles

- Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle dans la branche ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche.
- Tout demandeur d'emploi, dès son inscription au Pôle emploi.
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.
- Dans les DOM, aux bénéficiaires du revenu minimum d'Insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).

Article 2.1.3 Liste non hiérarchisée des diplômes et qualifications prioritaires

- BTS, DUT ;
- Licences professionnelles, DCG, licences ;
- DSCG, masters ;
- Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNEFP de la branche ;
- Les formations permettant, en cas de succès, de remplir la fonction d'assistant (coefficients 220), d'assistant confirmé (coefficients 260), d'assistant principal (coefficients 280) de cadre (coefficients 330) et de cadre confirmé (coefficients 385)¹ ;

¹ NB : les coefficients indiqués sont des coefficients de base.

- Les formations permettant à un demandeur d'emploi d'obtenir une qualification quel que soit le coefficient.

Article 2.1.4 **Rémunérations minimales**

	Qualification lors de l'embauche inférieure à baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à un diplôme Bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	- 55 % du SMIC pendant la 1 ^{ère} année - 65 % du SMIC pendant la 2 ^{ème} année	- 65 % du SMIC pendant la 1 ^{ère} année - 70 % du SMIC pendant la 2 ^{ème} année	- 80 % du SMIC pendant la 1 ^{ère} année - 85 % du SMIC pendant la 2 ^{ème} année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	- 70 % du SMIC pendant la 1 ^{ère} année - 80 % du SMIC pendant la 2 ^{ème} année	- 80 % du SMIC pendant la 1 ^{ère} année - 85 % du SMIC pendant la 2 ^{ème} année	- 85 % du SMIC pendant la 1 ^{ère} année - 90 % du SMIC pendant la 2 ^{ème} année
Salariés de 26 ans et plus	2 plafonds à respecter : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué et le SMIC		

Article 2.1.5 **Conditions de prise en charge**

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au Cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le Cabinet.

Article 2.1.6 **Caractéristiques**

Article 2.1.6.1 **Nature du contrat**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation,
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée,
- certification ou qualification reconnues des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Article 2.1.6.2 **Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation**

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à vingt-quatre mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, ainsi que pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire conformément au 1^{er} de l'article L. 6325-7 du Code du travail.

Article 2.1.6.3 **Durée de la formation**

La formation, (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou tech-

nologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu au Répertoire National des Certifications Professionnelles, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

- La durée prévue par ledit référentiel ;
- 45 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Bénéficie de cet aménagement toute personne visée à l'article 2.1.2 poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat.

Article 2.1.7

Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ou qualifications prioritaires

Ces priorités et conditions d'exercice sont *mises en œuvre et (Termes exclus de l'extension par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.) suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés relevant du champ d'application de l'accord.*

Article 2.1.8

Tutorat

Conformément à l'article L. 6325-3-1 du Code du Travail issu de la loi du 5 mars 2014, un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein du Cabinet les personnes titulaires de ce type de contrats de travail. Il est désigné et il exerce sa fonction de tuteur dans les conditions fixées par décret.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, inscrit à l'Ordre des experts-comptables ou à la Compagnie des commissaires aux comptes,
- soit un salarié titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément (deux si l'employeur est lui-même le tuteur), que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, selon la distinction opérée par l'article D. 6325-9 du Code du travail. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- De reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 3, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés.
- De perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 2.1.9

Exécution du contrat de professionnalisation

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés du Cabinet dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée par le Cabinet.

Les institutions représentatives du personnel, si elles existent sont consultées sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Article 2.2 **Les périodes de professionnalisation**

Article 2.2.1 **Publics et objectifs**

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire *de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) ou (Termes exclus de l'extension par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.)* d'acquérir une des qualifications suivantes :

— Soit une qualification :

- enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche

— Soit des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

— Soit des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le Compte Personnel de Formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L. 6323-4 II du code du travail. Ces heures complémentaires peuvent être financées par l'OPCA dans les conditions définies par la CPNEFP.

Article 2.2.2 **Principe de mise en œuvre**

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Article 2.2.3 **Liste non hiérarchisée des qualifications ou des formations accessibles prioritairement**

Il s'agit de :

- Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNEFP.
- Des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences, ou des CQP
- Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire par la Commission Nationale de Certification Professionnelle.
- Les formations permettant d'acquérir une qualification conduisant à une fonction d'assistant (coefficients 220), d'assistant confirmé (coefficients 260, 280) et de cadre (coefficients 330, 385), en fonction des objectifs et modalités définis par la CPNEFP. Ces classifications pourront être redéfinies et complétées par la CPNEFP.
- Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

La durée minimale des actions de formation est définie par la loi.

Article 2.2.4 **Modalités de mise en œuvre**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés du cabinet ou de l'établissement.

Dans le cabinet ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Le forfait horaire pris en charge par l'OPCA dans le cadre des actions d'accompagnement et de formation des

périodes de professionnalisation est celui défini par les partenaires sociaux dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

Si la participation du salarié à des actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

2.2.4.1 Pendant le temps de travail

Les actions de formation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

2.2.4.2 En dehors du temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié selon les règles définies à l'article L. 6324-7 du code du travail ; l'employeur définit dans ce cas, avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le cabinet souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de quatre-vingt heures sur une même année civile. Dans ce cas l'accord écrit entre l'employeur et le salarié porte également sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Il porte aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 2.2.5 Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des périodes de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de déterminer, compléter ou mettre à jour :

- les objectifs prioritaires
- les qualifications et actions de formation accessibles.
- Les publics prioritaires au regard desquels l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 examine les demandes de financement présentées par les cabinets
- l'organisation des périodes de professionnalisation
- la politique d'abondement du CPF par le biais de la période de professionnalisation

Ces priorités et conditions d'exercice sont *mises en œuvre et (Termes exclus de l'extension par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.) suivies par la SPP dédiée au sein de l'OPCA désigné par le présent accord et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés.*

Article 2.3 La préparation opérationnelle à l'emploi

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Article 3 **Le compte personnel de formation**

Article 3.1 **Conditions d'ouverture et calcul des droits**

Un compte personnel de formation est ouvert pour tout salarié âgé d'au moins seize ans.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1 du Code du travail.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit (www.moncompte-formation.gouv.fr).

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités. Ce service dématérialisé est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année.

Article 3.2 **Modalités de mise en œuvre**

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par le salarié afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une des formations éligibles au compte définies à l'article 3.3.

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation demandée relève du socle de connaissances et de compétences ou d'un accompagnement à la VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 3.3 **Formations éligibles**

Les formations éligibles au compte et mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation sont :

1/ les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2/ les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;

3/ les formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Les formations éligibles sont celles figurant dans la liste établie et actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche et celles visées par la liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF et les listes régionales

élaborées par les COPAREF.

4/ En outre il y a aussi les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et ce conformément à l'article L. 6323-6 du Code du travail et l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 3.4 Prise en charge du CPF

Les frais liés au Compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la Branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les parties signataires conviennent de confier à la Section Paritaire Professionnelle le soin de déterminer les enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

Article 3.5 Politique d'abondement

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

- 1^o L'employeur
 - 2^o Son titulaire lui-même ;
 - 3^o Un organisme collecteur paritaire agréé ;
 - 4^o Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
 - 5^o la CNAV chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité
- Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP, en lien avec la Section professionnelle paritaire, le soin de fixer une politique d'abondement en matière de CPF, en particulier :
- la liste des certifications bénéficiaires de l'abondement parmi la liste établie par la CPNEFP,
 - Le cas échéant, les salariés prioritaires,
 - La durée de l'abondement.

Article 4 L'entretien professionnel

Article 4.1 Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel issu de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Sous réserve des cas particuliers prévus ci-dessous, tout salarié bénéficie, tous les deux ans à compter du 7 mars 2014, d'un entretien professionnel réalisé par le cabinet et, à sa demande, tous les ans.

La tenue des entretiens professionnels est obligatoire. Elle contribue également à l'élaboration du plan de formation adapté aux besoins du cabinet et des salariés.

Des informations pratiques, des outils de GPEC ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site internet de la branche.

L'objectif de ce processus d'entretien est notamment :

- de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;
- de préciser l'étendue des missions et responsabilités;
- d'évaluer les développements potentiels de carrière
- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
- favoriser l'accès des salariés expérimentés à la VAE.

Cet entretien qui ne porte pas sur l'évaluation du salarié est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ;

-
- d'un congé de soutien familial ;
 - d'un congé sabbatique ;
 - d'une période de mobilité volontaire sécurisée (C, trav., art. L. 1222-12) ;
 - d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption (C. trav, art. L. 1225-47) ;
 - d'un arrêt longue maladie (CSS, art. L. 324-1) ;
 - d'un mandat syndical.

Cet entretien professionnel se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques jusqu'à présent prévus au retour de ces absences ou congés.

Article 4.2 **Déroulement de l'entretien professionnel**

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur, prévient les salariés de la date de l'entretien au moins une semaine avant.

Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation,
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail,

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués par les parties et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié.

Une copie est remise au salarié.

Les cabinets bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNEFP de la branche.

Article 4.3 **État des lieux**

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-après :

- 1^o Suivre au moins une action de formation ;
- 2^o Acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3^o Bénéficier d'une progression salariale individuelle ou professionnelle.

Dans les cabinets d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1^o à 3^o ci-dessus son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 5 **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

5.1 **Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistrés au RNCP.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et

les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une expérience minimale d'activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée.

5.2 Information et aide aux démarches individuelles

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail et au décret prévu bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Cet accompagnement est éligible de droit dans le cadre du compte personnel de formation.

5.3 Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l'article L. 6313-12 du Code du Travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la Section Professionnelle Paritaire (SPP).

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

Article 6 Le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 6.1 Désignation de l'OPCA de la branche

La collecte des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application du présent accord est assurée, par un OPCA désigné par accord distinct. *La gestion des fonds restant à l'OPCA est assurée au sein d'une SPP dédiée (Section Paritaire Professionnelle), dans les conditions définies aux articles 6.2 à 6.4 du présent accord.*(Phrase exclue de l'extension par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.)

Article 6.2 Contribution légale des cabinets employant moins de 10 salariés

La contribution légale à la formation professionnelle continue est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception, et affectées :

— à concurrence de 0,15 % de ces rémunérations au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation selon les conditions et priorités définies à l'article 2 du présent accord. *La CPNEFP est habilitée, en tant que de besoin, à proposer la révision de la quote-part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par l'OPCA, désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, sur l'utilisation des fonds par les cabinets de moins de 10 salariés.*(Phrase exclue de l'extension par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.)

— le solde du montant des versements, soit 0,4 %, est affecté au financement :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du Plan de Formation du cabinet,
- de l'allocation de formation versée au salarié dans les conditions définies par la loi

Article 6.3 Contribution légale des cabinets de 10 salariés et plus

La contribution légale à la formation professionnelle continue est fixée à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception, et réparties dans les conditions définies par la loi entre le plan de formation, la professionnalisation, le CIF, le FPSPP et le CPF.

Article 6.4 **Contribution conventionnelle à la formation professionnelle**

Les partenaires sociaux ont conclu un accord distinct prévoyant une contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

Article 6.5 **Taxe d'apprentissage**

Les partenaires sociaux renvoient à un accord distinct la mise en place d'une recommandation auprès de leurs entreprises pour le versement de la taxe d'apprentissage.

Article 7

Observatoire liés Métiers de l'Expertise comptable du Commissariat aux comptes et de l'Audit (OMECA)

Des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences, sont réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes.

Ces travaux sont accessibles sur le site internet de l'Observatoire : www.metierscomptabilite.fr

La composition et le fonctionnement de cet observatoire sont définis par un accord prenant en considération les éléments suivants :

— Un comité paritaire de pilotage composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs, signataires de cet accord, est mis en place afin d'organiser les travaux de l'observatoire.

Les travaux visés au 1^{er} alinéa du présent article qui rassemblent les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications, sont mis à la disposition de la CPNEFP.

Les dépenses liées à ces travaux (étude, participations des représentants des syndicats...) sont prises en charge par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 dans les conditions définies par la loi et la réglementation en vigueur.

Article 8 **Durée - Formalités - Révision - Dénonciation**

Article 8.1 **Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016 (et s'applique à la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015) sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 8.2 **Révision**

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 8.3 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la

plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Accord du 13 novembre 2015

[Étendu par arr. 27 févr. 2016, JO 28 févr., applicable du 1^{er} janv. 2015 au 31 déc. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV-CFTC ;

CGT des sociétés d'études ;

FEC-FO services.

Avenant 9 sept. 2016, non étendu, applicable à compter de la parution de son arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

Dans le cadre réformé de financement de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux entendent se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1 Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1-1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de 10 à 49 salariés de la branche.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

Une annexe au présent Accord récapitule les taux de contributions légale et conventionnelle, selon l'effectif des cabinets et par affectation.

Article 3 **Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans, du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée en 2017 sur les salaires 2016.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans les 3 mois suivants sera caduque.

Annexe

Avenant 9 sept. 2016, non étendu, applicable à compter de la parution de son arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*IFEC ;
ECF.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
FSE CGT.*

Taux de contribution légal

	Cabinets de moins de 10 salariés	Cabinets de 10 à moins de 50 salariés	Cabinets de 50 à moins de 300 salariés	Cabinets de 300 salariés et plus
Contribution	0,55 %		1 %	
Répartition des contributions				
Congé Individuel de Formation (CIF)		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Compte Personnel de Formation (CPF)		0,20 %	0,20 %	0,20 %
Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)		0,15 %	0,20 %	0,20 %

Taux de contribution conventionnelle

(Avenant 9 sept. 2016, non étendu)

	Cabinets de moins de 10 salariés	Cabinets de 10 à moins de 50 salariés	Cabinets de 50 à moins de 300 salariés	Cabinets de 300 salariés et plus
Contribution	0,55 %	1,3 %	1 %	
Répartition des contributions				
Congé Individuel de Formation (CIF)		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Plan de formation	0,40 %	0,50 %	0,10 %	
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Compte Personnel de Formation (CPF)		0,20 %	0,20 %	0,20 %
Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)		0,15 %	0,20 %	0,20 %

Taux de contribution légale

	<i>Cabinets de moins de 11 salariés</i>	<i>Cabinets de 11 à moins de 50 salariés</i>	<i>Cabinets de 50 à moins de 300 salariés</i>	<i>Cabinets de 300 salariés et plus</i>
<i>Contributions</i>	<i>0,55 %</i>		<i>1 %</i>	
<i>Répartition des contributions</i>				
<i>Congé Individuel de Formation (CIF)</i>		<i>0,15 %</i>	<i>0,20 %</i>	<i>0,20 %</i>
<i>Plan de formation</i>	<i>0,40 %</i>	<i>0,20 %</i>	<i>0,10 %</i>	
<i>Professionnalisation</i>	<i>0,15 %</i>	<i>0,30 %</i>	<i>0,30 %</i>	<i>0,40 %</i>
<i>Compte Personnel de Formation (CPF)</i>		<i>0,20 %</i>	<i>0,20 %</i>	<i>0,20 %</i>
<i>Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)</i>		<i>0,15 %</i>	<i>0,20 %</i>	<i>0,20 %</i>

Taux de contribution conventionnelle

	<i>Cabinets de moins de 11 salariés</i>	<i>Cabinets de 11 à moins de 50 salariés</i>	<i>Cabinets de 50 à moins de 300 salariés</i>	<i>Cabinets de 300 salariés et plus</i>
<i>Contributions</i>	<i>0,55 %</i>	<i>1,3 %</i>		<i>1 %</i>
<i>Répartition des contributions</i>				
<i>Congé Individuel de Formation (CIF)</i>		<i>0,15 %</i>	<i>0,20 %</i>	<i>0,20 %</i>
<i>Plan de formation</i>	<i>0,40 %</i>	<i>0,50 %</i>	<i>0,10 %</i>	
<i>Professionnalisation</i>	<i>0,15 %</i>	<i>0,30 %</i>	<i>0,30 %</i>	<i>0,40 %</i>
<i>Compte Personnel de Formation (CPF)</i>		<i>0,20 %</i>	<i>0,20 %</i>	<i>0,20 %</i>
<i>Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)</i>		<i>0,15 %</i>	<i>0,20 %</i>	<i>0,20 %</i>

Accord du 8 décembre 2017

[Étendu par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill., applicable du 1^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

Dans le cadre réformé de financement de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux entendent se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1 Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1-1 de la convention collective nationale des cabinets

d'experts comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 **Contribution conventionnelle**

Les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de 11 à moins de 50 salariés de la branche.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

Une annexe au présent Accord récapitule les taux de contributions légale et conventionnelle, selon l'effectif des cabinets et par affectation.

Article 3 **Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans, du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée en 2019 sur les salaires 2018.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans les 3 mois suivants sera caduque.

Annexe

Taux de contribution légale

	Cabinets de moins de 11 salariés	Cabinets de 11 à moins de 50 salariés	Cabinets de 50 à moins de 300 salariés	Cabinets de 300 salariés et plus
Contributions	0,55 %		1 %	
Répartition des contributions				
Congé Individuel de Formation (CIF)		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Compte Personnel de Formation (CPF)		0,20 %	0,20 %	0,20 %
Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)		0,15 %	0,20 %	0,20 %

Taux de contribution conventionnelle

	Cabinets de moins de 11 salariés	Cabinets de 11 à moins de 50 salariés	Cabinets de 50 à moins de 300 salariés	Cabinets de 300 salariés et plus
Contributions	0,55 %	1,3 %		1 %
Répartition des contributions				
Congé Individuel de Formation (CIF)		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Plan de formation	0,40 %	0,50 %	0,10 %	
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
T04 Mise à jour (juin 2025)			Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %

	Cabinets de moins de 11 salariés	Cabinets de 11 à moins de 50 salariés	Cabinets de 50 à moins de 300 salariés	Cabinets de 300 salariés et plus
Contributions	0,55 %	1,3 %		1 %
Répartition des contributions				
Compte Personnel de Formation (CPF)		0,20 %	0,20 %	0,20 %
Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)		0,15 %	0,20 %	0,20 %

Accord du 8 mars 2019

[Étendu par arr. 31 janv. 2020, JO 6 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FEC-FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 **Contribution conventionnelle**

Les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

Article 3 **Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2020 sur les salaires 2020.

Un bilan sera opéré dès que possible en 2020 et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 Révision

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans les 3 mois suivants sera caduque.

Accord du 25 janvier 2021

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 jusqu'au 31 déc. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC-FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux Cabinets de moins de 50 salariés.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

Article 3 Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2021 sur les salaires 2021.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 Révision

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Accord du 3 décembre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 8 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

FEC FO ;

FSE CGT.

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de reconduire, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux Cabinets de moins de 50 salariés.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

Article 3 Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2022 sur les salaires 2022.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 Révision

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Accord du 1^{er} décembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFE-CGC EC CAC.

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de reconduire, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux Cabinets de moins de 50 salariés.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

Article 3 Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2023 sur les salaires 2023.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 Révision

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Accord du 1^{er} décembre 2023

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 au 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de reconduire, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation.

Cette contribution, obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche, a pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

La contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux Cabinets de moins de 50 salariés.

Article 3 Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2024 sur les salaires 2024.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du Travail.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée aux organisations syndicales.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Accord du 6 décembre 2024

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 29 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFE-CGC EC CAC.

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de reconduire, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation.

Cette contribution, obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche, a pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

La contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux Cabinets de moins de 50 salariés.

Article 3 Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2025 sur les salaires 2025.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du Travail.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée aux organisations syndicales.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications Accord du 16 janvier 2008

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 16 juill.]

À été conclu le présent accord sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu par l'article 7 de l'accord sur la formation professionnelle signé le 5 avril 2007.

Article Un

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord conviennent de confier aux bons soins d'une Association l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes dont l'objet est le suivant :

- réaliser des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences.
- mettre en œuvre à cet effet les moyens nécessaires à la collecte et à l'analyse des informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers répertoriés dans ce secteur d'activité, ainsi que des compétences et formations nécessaires à leur exercice.

Article Deux

Chaque organisation syndicale signataire désignera ses délégués au comité paritaire de pilotage lors de la première réunion, valant assemblée générale constitutive de l'association.

Article Trois

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation. Le secrétariat de la commission mixte paritaire est mandaté pour le déposer à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris. Il est mandaté également pour demander au Ministère du Travail son extension.

Un exemplaire original du présent accord est remis à chaque signataire.

Reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A)

Accord du 6 mars 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.]

Mod. par Avenant 3 déc. 2021, étendu par arr. 14 févr. 2022, JO 18 févr., applicable au jour suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, sous réserve des dispositions sur l'exercice du droit d'opposition⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSVF ;

FEC FO ;

FSE CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFE-CGC EC CAC.

Il a été convenu ce qui suit, en application de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» a supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 la période de professionnalisation, et créé un nouveau dispositif de formation «Pro-A», dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dont les modalités de mise en œuvre ont été précisées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 et le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020.

Conscientes des besoins des cabinets en matière de formation des salariés, les parties signataires ont considéré qu'il était crucial - sans attendre la renégociation de l'accord du 13 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle - de faire un accord spécifique sur le dispositif de la Pro-A à destination des cabinets et des salariés de la branche.

Le dispositif de la Pro-A permet d'assurer la nécessaire convergence entre la prévention des conséquences dues aux mutations de l'activité des cabinets, et l'accès à une formation qualifiante en vue d'une évolution professionnelle des salariés, ou d'un changement de métier par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires affirment par le présent accord, conclu conformément aux conditions de représentativité fixées par la loi, l'intérêt qu'elles portent à ce dispositif.

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A pour les cabinets et leur personnel relevant du champ d'application visé à l'article 2.

Cet accord tient compte des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application des dispositions législatives et réglementaires du code du travail.

Article 2 **Champ d'application de l'accord**

Entrent dans le champ d'application du présent accord, les personnes visées à l'article 1.1 de la Convention collective des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, IDCC 787.

Le présent accord ne prévoit ni mesures spécifiques, ni traitement différencié, pour les cabinets de moins de 50 salariés. Il s'applique quelle que soit la taille des cabinets.

Article 3 **Public éligible**

Le dispositif Pro-A est ouvert, conformément aux dispositions légales et réglementaires issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, aux salariés en CDI, quelle que soit la durée contractuelle de travail, et dont la qualification correspond au niveau fixé par les dispositions légales et réglementaires applicables à ce dispositif à la date de signature du présent accord.

Article 4 **Certifications éligibles**

Mod. par Avenant 3 déc. 2021, étendu par arr. 14 févr. 2022, JO 18 févr., applicable au jour suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, sous réserve des dispositions sur l'exercice du droit d'opposition⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

FSE CGT.

4.1

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques d'obsolescence des métiers

Pour définir les certifications éligibles au dispositif Pro-A, les parties signataires se sont appuyées sur les travaux de l'observatoire des métiers de la branche (OMECA), consulté par la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), et notamment des travaux sur l'EDEC numérique ; pour identifier les facteurs de mutation de l'activité des cabinets et les risques d'obsolescence des métiers liés aux évolutions réglementaires.

Ces travaux ont permis de mettre en évidence, des mutations de l'activité liées aux effets de :

m la transition numérique,

m le développement de la gestion des données,

m l'importance accrue de la cybersécurité

m l'automatisation d'une partie des activités des Cabinets

m les évolutions réglementaires

Ces travaux ont aussi permis la mise en évidence des risques d'obsolescence des métiers, en raison des évolutions réglementaires, qui requièrent une montée en compétences des collaborateurs.

(Avenant 3 déc. 2021, étendu) Afin de répondre aux questions posées par ces mutations et ces risques, les parties ont dressé une liste de diplômes et titres enregistrés au RNCP répondant à ces critères susceptibles de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance.

4.2

Les diplômes et titres enregistrés au RNCP

Les parties ont recensé, outre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dans les conditions définies par la loi, des titres et diplômes susceptibles d'être atteints par le dispositif tels que référencés en annexe du présent accord.

La liste en annexe sera, le cas échéant, actualisée aussi régulièrement que possible par avenant conclu après examen, au sein de la CPNEFP, des besoins liés aux mutations de l'activité et/ou des risques d'obsolescence des métiers.

Article 5

Modalités de mise en œuvre

Mod. par Avenant 3 déc. 2021, étendu par arr. 14 févr. 2022, JO 18 févr., applicable au jour suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, sous réserve des dispositions sur l'exercice du droit d'opposition⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

FSE CGT.

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord des parties.

La mise en œuvre d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

L'avenant précise la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance, et fait l'objet d'un dépôt auprès de l'opérateur de compétences désigné par la branche, dans les délais et selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

(Avenant 3 déc. 2021, étendu) L'avenant au contrat de travail, conclu avant le début de la formation, dès lors que le salarié aura obtenu à l'issue de la formation le titre ou le diplôme visé, doit aussi définir :

— Les fonctions que le salarié sera susceptible d'accomplir à l'issue de sa formation sur la base des compétences acquises.

— L'évolution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé. À titre d'exemple, concernant la promotion des salariés par l'alternance, les parties ont recensé des qualifications, eu égard au niveau de qualification requis pour ces emplois dans la branche, pouvant constituer un objectif à atteindre dans le cadre de la réalisation du parcours en PRO A :

— Employé comptable, niveau V, coefficient 175 à 200

— Assistant comptable, niveau IV, coefficient 220

— Assistant confirmé, niveau IV, coefficient 260

— Assistant principal, niveau IV, coefficient 280

— la rémunération correspondant à cet emploi

L'avenant au contrat de travail peut prévoir une période probatoire avant l'attribution de la classification et de la rémunération susvisées.

En cas d'échec le salarié retrouve ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes et les parties au contrat de travail organisent la suite du parcours professionnel du salarié.

Dans le cadre d'actions de reconversion par l'alternance, la liste des titres, diplômes et formations éligibles figure en annexe. Les partenaires de la branche recommandent que dans le cadre de la reconversion, l'évolution professionnelle des salariés soit privilégiée et ils seront vigilants sur le respect du traitement de ce sujet dans le cadre de la procédure de définition de l'avenant au contrat de travail et de son contenu.

Article 6

Durée des contrats Pro A

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les contrats conclus dans le cadre des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats peut être portée jusqu'à 36 mois :

— pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,

— pour les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 7

Durée des actions de formation

Les actions de positionnement, d'accompagnement, d'évaluation et de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat Pro-A, avec un minimum de 150 heures.

La durée minimale fixée à 150 heures ne s'applique pas aux contrats Pro-A visant le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou permettant de faire valider des acquis de l'expérience (VAE).

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % pour les catégories concernées par la possibilité d'un allongement de la durée des contrats jusqu'à 36 mois (cf. article. 6), et pour ceux qui visent une formation diplômante et ceci, dans les limites fixées par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 8

Niveaux de prise en charge

Les parties signataires conviennent qu'il pourra être procédé à une modulation du coût horaire, différenciée en fonction du niveau de la certification, dans la limite du plafond fixé par France compétences pour avoir accès à la péréquation.

Eu égard à ce qui précède, la Section Paritaire Professionnelle (SPP) définira les niveaux de prise en charge qui, seront communiqués à l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences prendra en charge, sur la base d'un forfait par heure et par stagiaire, les frais pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation), les frais de transport et les frais d'hébergement.

Le montant de cette prise en charge peut comprendre également les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, dans la limite du coût horaire du Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance).

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance pourra être prise en charge par l'opérateur de compétences désigné par la branche, dans les conditions déterminées par la loi et par décret en vigueur à la date de signature du présent accord.

L'opérateur de compétences peut prendre en charge les cotisations sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés dans la limite du coût horaire du Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure).

Article 9

Tutorat

Un tuteur, choisi parmi les salariés de l'entreprise, est chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

Les modalités du tutorat de la Pro A sont celles fixées pour les salariés en contrat de professionnalisation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, inscrit à l'Ordre des experts-comptables ou à la Compagnie des commissaires aux-comptes,
- soit un salarié titulaire d'un niveau, de diplôme ou de titre, ou de qualification, au moins égal à celui visé par l'avenant au contrat de travail et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux ans en rapport avec l'objectif défini par l'action de formation.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément (deux si l'employeur est lui-même le tuteur), que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif Pro-A, selon la distinction opérée par le Code du travail.

Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- de reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors des entretiens professionnels, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés ;
- de perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 10

Déroulement de la formation

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération,
- en dehors du temps de travail dans la limite fixée par l'accord collectif de branche sur la formation professionnelle ou, à défaut, par la loi.

Article 11 **Durée - Formalités - Révision - Dénonciation**

Article 11.1 **Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il fera l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 11.2 **Révision**

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision conclu dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 11.3 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents, et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffé des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continuera de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois. Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Annexe : Liste des titres et diplômes

1) Diplômes

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Bac Pro Gestion - Administration

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Bachelor conseil, audit, contrôle de gestion (Bac + 3)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Bachelor Finance (Bac + 3)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Bachelor Comptabilité ou comptabilité et finance (Bac + 3)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Bachelor Responsable en gestion des relations sociales

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - BTS comptabilité gestion (Bac + 2)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - BTS assistant de gestion (Bac + 2)

— BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux (RNCP17108)

— BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux (RNCP20688)

— DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement (RNCP 2876)

— DUST économie, gestion, spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement (RNCP 2876)

— DUT informatique RNCP (20654)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - DUT GEA - Gestion des entreprises et des administrations

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Diplôme de Comptabilité Gestion (Bac + 3)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Assistant de paye (Bac + 3)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro Gestion et comptabilité (Bac + 3)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro Collaborateur comptable et financier (Bac + 3)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles (RNCP10930)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) (RNCP 21458)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro métiers de l'informatique : développement d'applications (RNCP23919)

— Licence Pro mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels (RNCP 29966)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique (RNCP18667)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro activités et techniques de communication spécialité web management (RNCP20799)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web (RNCP22206)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (RNCP22892)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP21113)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) (RNCP21458)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP20398)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP27656)

— Licence Pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP29964)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (RNCP22892)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information (RNCP9765)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP21113)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité web développeur (RNCP3168)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres (RNCP18680)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP20398)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité (RNCP19595)

(*Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.*) - Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP27656)

— Licence Pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP29964)

2) Titres

— Administrateur(trice) système et réseau (RNCP6631)

-
- Administrateur(trice) système et réseau (RNCP9857)
 - Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP16895)
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP23683)
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP26225)*
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité (RNCP25506)*
 - Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données (RNCP12112)
 - Administrateur(trice) - réseaux sécurité - bases de données (RNCP31897)
 - Administrateur(trice) de systèmes d'information (RNCP15793)
 - Administrateur(trice) de systèmes d'information (RNCP34206)
 - Administrateur(trice) des systèmes d'information (RNCP34022)
 - Administrateur(trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication (RNCP31954)
 - Assistant(e) informatique, maintenicien des systèmes et réseaux (RNCP24856)
 - Assistant(e) web et marketing (RNCP24815)
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Développeur(euse) intégrateur(trice) de solutions intranet/internet (RNCP16615)
 - Développeur(euse) de solutions digitales (RNCP32039)
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Développeur(euse) de solutions mobiles et connectées (RNCP32195)
 - Développeur(euse) web (RNCP32173)
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Développeur(euse) marketing et commercial (RNCP 28130)
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Développeur(euse) commercial(e) et marketing (RNCP 28135)*
 - Développeur(euse) Full Stack BIG DATA (RNCP32123)
 - Développeur(euse) web (RNCP34066)
 - Concepteur(trice) développeur(euse) de solutions digitales (RNCP32043)
 - Concepteur(trice) développeur(euse) d'applications numériques (RNCP30714)
 - Concepteur(trice)-développeur(euse) d'applications web (RNCP31174)
 - Consultant(e) développeur(euse) web et mobile (RNCP32042)
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Gestionnaire réseaux et systèmes (RNCP11509)
 - Maintenicien(ne) informatique système et réseaux (RNCP24822)
 - Maintenicien(ne) informatique système et réseaux (RNCP25464)
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Responsable de communication et webmarketing (RNCP29826)
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Responsable de pôle paye et social niveau 2*
 - Technicien(ne) développeur (RNCP28754)
 - Technicien(ne) systèmes et réseaux (RNCP14392)
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique (RNCP28121)
 - Technicien(ne) systèmes, réseaux et sécurité (RNCP28668)
 - Technicien(ne) réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication (RNCP30694)
 - Technicien(ne) en maintenance informatique et réseaux (RNCP32158)
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Titre professionnel de comptable assistant (Bac)
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Titre professionnel Gestionnaire de paye (Bac + 2)*
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Titre professionnel assistant juridique (Bac + 2)*
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Titre de gestionnaire de paye niveau 3*
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - TOEFL Informatique/Gestion réseau*
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.) - Webmaster (RNCP27343)*
-

3) Tout dispositif relevant de la VAE

(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 19 févr.)

Annexe : Liste des titres et diplômes éligibles

Mod. par Avenant 3 déc. 2021, étendu par arr. 14 févr. 2022, JO 18 févr., applicable au jour suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, sous réserve des dispositions sur l'exercice du droit d'opposition⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

FSE CGT.

Gestion/Finances

Titres	Code de la certification	
Assistant de gestion et d'administration du personnel	RNCP	31145
Responsable paye et administration du personnel	RNCP	6251
Assistant de gestion	RNCP	32018 / 34193
Assistant de gestion des petites entreprises	RNCP	34021
Diplômes	Code de la certification	
DEUST - Technicien de la gestion des ressources humaines dans les entreprises et les administrations	RNCP	2880
DUT - Gestion des entreprises et des administrations option Gestion et management des organisations	RNCP	20648
DUT - Gestion des entreprises et des administrations (GEA), option Gestion des ressources humaines (GRH)	RNCP	20652
DUT - Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	RNCP	20702
BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP	35375
BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	RNCP	35376
BUT - Gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	RNCP	35378
BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion entrepreneuriat et management d'activités	RNCP	35377
BUT - Informatique : Administration, gestion et exploitation des données	RNCP	35477
Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP	30181
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP	29791
Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : supports opérationnels (fiche nationale)	RNCP	34025
Master - Finance (fiche nationale)	RNCP	35913
DGE_GM - Économie et Finance	RNCP	34554
Master - Monnaie, Banque, Finance, Assurance (fiche nationale)	RNCP	34034
BAC PRO - Gestion - Administration	RNCP	14695

BAC PRO - Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités	RNCP	34606
Licence Professionnelle - Management et gestion des organisations (fiche nationale)	RNCP	30086

Comptabilité / Audit / Finance

Titres	Code de la certification	
Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE	RNCP	35980
Assistant comptable	RNCP	35057
	RNCP	35749
Assistant comptable des services financiers	RNCP	31144
Comptable	RNCP	35056
	RNCP	34191
Collaborateur comptable	RNCP	35595
Collaborateur comptable et financier	RNCP	35062
Responsable comptabilité générale et analytique	RNCP	35848
Expert en audit interne et contrôle de gestion (MS)	RNCP	28714
Expert en Audit, contrôle et conseil	RNCP	35008
Responsable audit et gestion	RNCP	35095
Responsable comptable	RNCP	2144
Responsable comptable et financier	RNCP	12378
Manager comptable et financier	RNCP	16261
Auditeur(trice) et contrôleur(euse) de gestion	RNCP	19545
Expert en contrôle de gestion, audit et gestion de système d'information (MS)	RNCP	31933
Expert en audit et contrôle de gestion	RNCP	32199
Expert en contrôle de gestion et audit	RNCP	34811
Collaborateur comptable et financier	RNCP	35062
TP - Comptable assistant	RNCP	5881
TP - Secrétaire comptable	RNCP	1212
TP - Gestionnaire comptable et fiscal	RNCP	31677
Diplômes	Code de la certification	
DEUST - Gestion et comptabilité des entreprises	RNCP	2888
DEUST - Finances, administration, comptabilité	RNCP	3976
DUT - Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	RNCP	20702
BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP	35375
BTS - Comptabilité et Gestion	RNCP	35521
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité (fiche nationale)	RNCP	30107
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : responsable de portefeuille clients en cabinet d'expertise (fiche nationale)	RNCP	30108

Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des associations (fiche nationale)	RNCP	30105
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP	29791
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	RNCP	29776
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable (fiche nationale)	RNCP	29791
Grade_Licence - Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP	35526
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paye (fiche nationale)	RNCP	30106
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	RNCP	29764
Grade_Master - Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG)	RNCP	35044
Master - Comptabilité - contrôle - audit (fiche nationale)	RNCP	31489
Master - Comptabilité - contrôle - audit (fiche nationale)	RNCP	35991
Master - Contrôle de gestion et audit organisationnel (fiche nationale)	RNCP	35918
DGE_GM - Contrôle, Audit, Reporting Financier	RNCP	34548
Auditeur(trice) et contrôleur(euse) de gestion	RNCP	19545
Expert en contrôle de gestion, audit et gestion de système d'information (MS)	RNCP	31933
Expert en audit et contrôle de gestion	RNCP	32199
Expert en contrôle de gestion et audit	RNCP	34811
Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP	30181
Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : supports opérationnels (fiche nationale)	RNCP	34025

Droit / Juridique / Paye

Titres	Code de la certification	
Gestionnaire de paye	RNCP	35061
	RNCP	6561
	RNCP	35003
	RNCP	35750
Responsable paye et administration du personnel	RNCP	6251
Assistant(e) juridique	RNCP	4699
	RNCP	6933
	(Exclus de l'extension par arr. 14 févr. 2022, JO 18 févr.) RNCP	9119
TP - Gestionnaire de paye	RNCP	35633
	RNCP	4113
Gestionnaire paye et administration sociale	RNCP	28751
Collaborateur paye	RNCP	34601
Responsable du pôle paye	RNCP	20508

Responsable paye et administration des ressources humaines	RNCP	35202
(Exclus de l'extension par arr. 14 févr. 2022, JO 18 févr.) Responsable Carrières et Paye	RNCP	31969
Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales	RNCP	11553
Diplômes	Code de la certification	
BUT - Carrières Juridiques : Patrimoine et Finance	RNCP	35492
BUT - Gestion administrative et commerciale des organisations : Management responsable de projets des organisations	RNCP	35386
DUT - Carrières juridiques	RNCP	2541
DEUST - Etudes juridiques spécialisées	RNCP	2878
DEUST - Assistant Juridique	RNCP	2898
Licence Professionnelle - Activités juridiques : assistant juridique (fiche nationale)	RNCP	30035
Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit privé (fiche nationale)	RNCP	30039
BUT - Carrières Juridiques : Associations et Entreprises	RNCP	35493
Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit des sociétés (fiche nationale)	RNCP	35382
BUT - Carrières Juridiques : Administration et Justice	RNCP	35491
Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier (fiche nationale)	RNCP	30038
Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)	RNCP	29805
Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit social (fiche nationale)	RNCP	30040
Master - Droit des affaires (fiche nationale)	RNCP	34127
Master - Droit fiscal (fiche nationale)	RNCP	34122
Master - Droit social (fiche nationale)	RNCP	31493
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paye (fiche nationale)	RNCP	30106

Informatique

Diplômes	Code de la certification	
Diplovis - Développeur commercial et marketing	RNCP	34891
Diplovis - Diplôme en développement commercial et marketing digital	RNCP	34950
Titres	Code de la certification	
Technicien informatique systèmes et réseaux	RNCP	35583
TP - Technicien d'assistance en informatique	RNCP	225
Technicien assistance à distance des systèmes d'information et de communication (Technicien Service Desk)	RNCP	35806
TP - Technicien supérieur systèmes et réseaux	RNCP	31115
Administrateur de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP	31954
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP	35093
	RNCP	35587
Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	RNCP	35594

Responsable en ingénierie systèmes et réseaux	RNCP	28176
Responsable d'ingénierie des systèmes d'information et de communication, option «analyse et développement», option «systèmes et réseaux» et option «télécommunications»	RNCP	35649
Responsable de projet webmarketing et communication digitale	RNCP	34413
Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	RNCP	31967
Expert de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes	RNCP	35612
Chef de projets digitaux	RNCP	35541
Chef de projet digital	RNCP	31186
Chef de projet web et stratégie digitale	RNCP	34455
Développeur intégrateur de solutions intranet/internet	RNCP	34999
Développeur chargé de projets en solutions pour mobiles et objets connectés	RNCP	34965
Diplômes	Code de la certification	
Bac Pro - Systèmes numériques - Option C : réseaux informatiques et systèmes communicants (RISC)	RNCP	26335
BTS - Systèmes numériques : Option A : informatique, réseaux ; Option B : électronique et communication	RNCP	35341
DEUST - Économie Gestion spécialité Systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP	21529
DEUST - Informatique systèmes et réseaux (ISR)	RNCP	3104
BTS - Services informatiques aux organisations : Option A «Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux» ; Option B «Solutions logicielles et applications métiers»	RNCP	35340
Licence Professionnelle - Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle (fiche nationale)	RNCP	29972
BUT - Métiers du Multimédia et de l'Internet : Stratégie de communication numérique et design d'expérience	RNCP	35500
BUT - Métiers du Multimédia et de l'Internet : Création numérique	RNCP	35501
BUT - Métiers du Multimédia et de l'Internet : Développement web et dispositifs interactifs	RNCP	35502
BUT - Informatique : Réalisation d'applications : conception, développement, validation	RNCP	35475
BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client	RNCP	34030
Diplovis - Diplôme supérieur en développement digital et commercial	RNCP	35721
BUT - Réseaux & Télécommunications : Cybersécurité	RNCP	35455
BUT - Informatique : Réalisation d'applications : conception, développement, validation	RNCP	35475
Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : applications web (fiche nationale)	RNCP	29965
Licence Professionnelle - Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	RNCP	29971

Marketing et communication

Titres	Code de la certification	
Responsable marketing et communication	RNCP	35674
Diplômes	Code de la certification	

BUT - Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	RNCP	35354
BUT - Gestion administrative et commerciale des organisations : Management commercial et marketing omnicanal	RNCP	35388

Dérogations à la durée du travail en vue de passage à l'Euro

Décret n° 2001-1201 du 17 décembre 2001 (JO 19 décembre 2001) portant adaptation du temps de travail dans les cabinets d'expertise comptable pour la réalisation des opérations liées à l'introduction de l'euro

Article 1er

Pour les cabinets d'expertise comptable, pendant la période comprise entre la date de publication du présent décret et le 31 mars 2002, et en ce qui concerne le personnel dont la participation est requise pour les opérations liées à l'introduction de l'euro, les décisions prises en application des troisième et quatrième alinéas de l'article L. 212-7 du code du travail le sont, au titre de l'ensemble des établissements concernés par la demande d'autorisation, par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou, selon le cas, par l'inspecteur du travail du siège de l'entreprise.

Article 2

La ministre de l'emploi et de la solidarité est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Décret n° 2001-1202 du 17 décembre 2001 (JO 19 décembre 2001) relatif au report du délai de prise de repos compensateur en matière d'heures supplémentaires dans les cabinets d'expertise comptable

Article 1er

Pour les salariés des cabinets d'expertise comptable dont la participation est requise pour les opérations liées à l'introduction de l'euro, la durée pendant laquelle le repos compensateur visé au cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail peut être reporté ne peut excéder neuf mois suivant l'ouverture du droit définie à l'article D. 212-10 du même code. Ce report ne s'applique qu'au repos compensateur acquis au titre d'heures supplémentaires effectuées entre la date de publication du présent décret et le 31 mars 2002.

Article 2

La ministre de l'emploi et de la solidarité est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 17 décembre 2001 (JO 19 décembre 2001) relatif aux dérogations à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail dans les cabinets d'expertise comptable pour la réalisation des opérations liées à l'introduction de l'Euro.

Article 1er

Dans les cabinets d'expertise comptable, la durée hebdomadaire maximale de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives est portée à 48 heures pour le personnel dont la participation est requise pour les opérations liées à l'introduction de l'euro. Cette dérogation est applicable à compter de la publication du présent arrêté jusqu'au 31 mars 2002.

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Négociation collective au sein des cabinets d'experts-comptables et de

commissaires aux comptes

Accord du 10 février 1997

[Complété par avenant n° 1 du 26 mars 1997, étendu par arrêté du 3 novembre 1998, JO 14 novembre 1998, modifié par arrêté du 4 décembre 1998, JO 15 décembre 1998⁽¹⁰⁾

(10) L'arrêté du 4 décembre 1998 modifie l'arrêté du 3 novembre 1998 qui porte extension non seulement de l'accord du 10 février 1997 (comme prévue initialement), mais également de l'avenant n° 1 du 26 mars 1997

]

Applicable à compter du 1^{er} février 1997

Préambule

L'adaptation des normes d'organisation des temps de travail aux exigences techniques et économiques particulières de chaque cabinet, voire de chaque bureau ou site, est une nécessité en raison du souci de concilier en permanence qualité de la prestation fournie et niveau des honoraires compatibles avec les possibilités de la clientèle. Ces aménagements d'horaires, pour concilier aspirations sociales et objectifs économiques, doivent s'accompagner de réduction des temps de travail, voire de création d'emplois. Le vecteur naturel de cette optimisation des horaires est l'accord collectif de travail, tout spécialement lorsque ces normes adaptées dérogent aux dispositions légales, réglementaires voire conventionnelles.

Les effectifs généralement modestes des cabinets, comme la faible pénétration des organisations syndicales dans la profession, rendent toutefois difficile la mise en œuvre de stratégies conformes à cet objectif. C'est la raison pour laquelle, par le présent accord, sont mis en place, à titre expérimental, les moyens de favoriser le droit à la négociation collective des conditions de travail des personnels des cabinets.

Article 1

Par dérogation aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du Code du Travail, les accords collectifs pourront, en l'absence de délégués syndicaux ou, dans les cabinets dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, de délégués du personnel faisant fonction de délégués syndicaux, être conclus, en stricte conformité avec les dispositions de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996, soit avec les institutions représentatives du personnel (article 2), soit avec un mandataire ad hoc désigné par des organisations syndicales représentatives (article 3).

Cette voie est ouverte à tous les accords collectifs dont l'objet est conforme aux dispositions des articles L. 212-1 et suivants du Code du Travail et, plus précisément, à celles du titre VIII de la convention collective nationale du 9 décembre 1974.

Article 2

La négociation collective sur la durée effective et l'organisation des temps de travail, tout spécialement la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 132-27 à 29 du Code du Travail, se développe dans le cadre de la Commission paritaire prévue à l'article L. 132-20 ; les délégués syndicaux, prévus aux articles L. 412-11 à 21, sont les signataires de ces accords.

Article 2.1

(Complété par avenant n° 1 du 26 mars 1997)

À défaut de délégués syndicaux et quelle qu'en soit la raison, ces accords collectifs peuvent être négociés soit au sein du comité d'entreprise, le président ne prenant pas part au vote, soit, en l'absence de Comité d'entreprise, avec les délégués du personnel, l'accord étant alors conclu avec la majorité des délégués titulaires.

Ces textes n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail au sens de l'article L. 132-2 qu'après leur validation dans les conditions de l'article 2.2 ci-après.

Ces textes doivent être précédés d'un exposé des motifs précisant les données économiques et sociales justifiant l'accord, ainsi que les éléments substantiels du compromis ayant permis sa conclusion.

Les accords de ce type ne peuvent être négociés et conclus que dans les cabinets ayant un effectif au moins égal à 11 salariés et inférieur à 200 salariés, sauf mise en place de délégués du personnel bien que le seuil de 11 salariés ne soit pas atteint.

Article 2.2

Les accords collectifs doivent être adressés, à la diligence du responsable du cabinet, au secrétariat de la Commission mixte (terme "mixte" exclu de l'extension) chargée de la négociation de la convention collective nationale du 9 décembre 1974. Ils le sont par lettre recommandée avec avis de réception, la date de l'accusé faisant foi.

La Commission *mixte* (terme "mixte" exclu de l'extension) a la responsabilité de la validation de ces accords collectifs. Sa décision doit être notifiée dans le délai de 3 mois suivant la date de réception de la demande de validation ; elle doit être motivée.

Le refus peut être justifié au vu :

- des règles légales de fonctionnement de l'institution représentative du personnel concernée, en particulier par l'insuffisance des informations qui doivent permettre aux représentants du personnel de négocier en toute connaissance de cause. Ces conditions sont celles qui garantissent l'équilibre des pouvoirs et la négociation de bonne foi ;
- de clauses de l'accord qui contreviendraient aux dispositions légales et réglementaires ou encore à des dispositions impératives de la convention collective du 9 décembre 1974 ;
- des éléments substantiels du compromis figurant dans l'exposé des motifs.

Article 2.3

Afin d'accélérer la validation des accords collectifs, la Commission mixte peut déléguer ses pouvoirs à une commission restreinte composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative et d'autant de représentants désignés conjointement par Experts-comptables de France et l'Institut français des experts-comptables - Union nationale des commissaires aux comptes. La Commission mixte peut conférer à cette commission restreinte un mandat impératif. Pour la validation de l'accord de cabinet, les décisions sont prises par vote majoritaire, au sein de chacun des deux collèges des organisations syndicales *signataires* du présent accord.

Les dispositions des articles 2.1 à 2.3 de la convention collective s'appliquent également aux délégués participant aux réunions de la commission restreinte ci-dessus.

Article 2.4

Les contentieux relatifs à cette procédure de validation sont de la compétence du Tribunal de Grande Instance. Ils peuvent toutefois être soumis, par l'une ou l'autre des parties signataires des accords collectifs des cabinets, à la procédure de conciliation définie à l'article 10.1 de la convention collective nationale du 9 décembre 1974.

Article 3

Ont également la qualification d'accords collectifs de travail, au sens de l'article L. 132-2, les textes négociés et signés - en l'absence de délégués syndicaux et dans les cabinets dont l'effectif est inférieur à 50 salariés dépourvus de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical - par un salarié ayant une ancienneté minimale de 12 mois et mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Les accords collectifs de ce type ne peuvent être négociés et conclus que dans les cabinets dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 3.1

Ce mandataire ad hoc est désigné, pour une négociation déterminée, lorsque le responsable du cabinet a fait connaître au personnel son intention de négocier un accord collectif sur la durée effective et l'organisation des temps de travail. La désignation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé. Elle est communiquée au personnel par voie d'affichage ou par notification individuelle. Le mandataire ad hoc informe les salariés, dans les conditions qu'il jugera utile, de l'évolution des négociations et du projet d'accord avant que celui-ci ne soit signé. Le temps consacré aux réunions de négociation est considéré comme temps de travail effectif et le mandataire dispose d'un crédit de 10 h par négociation pour sa préparation.

À compter de la date de la désignation à l'employeur, ce mandataire ad hoc bénéficie de la même protection contre le licenciement que celle prévue pour les délégués syndicaux par l'article L. 412-18 du Code du Travail. La protection joue pendant toute la durée de la négociation ainsi que durant un délai de douze mois suivant la date de signature de l'accord ou du procès-verbal de désaccord.

Article 3.2

Le salarié désigné par le ou les organisation(s) syndicale(s) est son mandataire. Les conditions de son mandat sont définies par celle(s)-ci. Il doit l'informer du déroulement des négociations et, avant de signer, obtenir l'accord de celle(s)-ci. L'organisation peut mettre un terme au mandat à tout moment, notamment en cas de manquement du mandataire à ses obligations.

Le retrait du mandat par les organisations syndicales fait l'objet d'une information simultanée de l'employeur.

Pour que le mandataire puisse remplir correctement son mandat, l'organisation syndicale doit lui fournir les informations et formations appropriées.

Article 4

Les accords collectifs conclus en application des articles 2 et 3 ci-dessus font l'objet de mesures de dépôt et de publicité prévues pour les accords collectifs. Il en est de même des procès-verbaux de désaccord établis conformément à l'article L. 132-29 du Code du Travail. Toutefois, lorsqu'ils dérogent à des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans les cas et limites autorisés par les textes en vigueur, ces accords ne sont pas soumis au droit d'opposition prévu dans le Code du Travail.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans commençant à courir le 1^{er} février 1997. Il expirera donc le 31 décembre 1999. Dans les 6 mois précédent son échéance, les parties se rencontreront en vue d'examiner la conclusion d'un nouvel accord portant sur le même objet. Conclu pour une durée ferme de 3 ans, il cessera de produire tout effet à compter du 1^{er} janvier 2000.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 14 janvier 2011

[Étendu par arr. 19 mars 2012, JO 27 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Dans le cadre des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du Code du Travail sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de la loi de mars 2006 sur l'égalité des chances, les parties ont examiné l'étude prospective de la branche professionnelle des Experts Comptables et des Commissaires aux Comptes réalisée dans le cadre de l'OMECA (Observatoire des Métiers de l'Expertise Comptable, du Commissariat aux Comptes et de l'Audit) qui constitue une photographie de la profession, notamment en termes de diagnostic économique et de situation comparée des femmes et des hommes.

L'objet du présent accord est de définir les modalités selon lesquelles les parties vont poursuivre leurs échanges sur l'égalité professionnelle.

Article 1 **Informations chiffrées**

Pour une présentation de la situation, les parties se réfèrent à l'étude réalisée dans le cadre de l'OMECA citée ci-dessus (Cf. en annexe les pages 46, 47, 48 et 51 de l'étude de l'OMECA). En particulier la répartition des effectifs femmes-hommes (par tranche d'âge, page 46, par taille d'établissement, page 47) montre que 2 salariés sur 3 sont des femmes, mais aussi que 1 Expert Comptable sur 5 est une femme (page 48) et que 16 % des Commissaires aux Comptes sont des femmes (page 51).

Cette étude contient également :

- une répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle d'où il ressort que 44 % des hommes sont cadres, contre 17 % chez les femmes ;
- une répartition des effectifs dans les Cabinets de moins de 50 salariés montre que les femmes sont faiblement représentées dans le niveau le plus élevé (au niveau 16 % des femmes contre 22 % des hommes), tandis que 63 % d'entre elles se situent aux niveaux 4 et 5 (contre 39 % des hommes).

Article 2 **Étude complémentaire**

Afin de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle qui commencera en février 2011, les parties conviennent de lancer une étude complémentaire afin de pouvoir disposer d'un état des lieux en matière :

- de rémunération,
- d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,

— de conditions de travail et d'emploi.

En fonction de cet état des lieux et des explications qui seront examinées sur les situations constatées, les parties auront à définir :

- le cas échéant des mesures temporaires au profit des femmes au regard des trois points cités ci-dessus, (notamment l'objectif d'équilibrer progressivement la proportion de femmes et d'hommes selon les postes),
- les mesures de nature à concourir à l'égalité des chances (en matière de promotion, d'aménagement du temps de travail,...),
- les informations à collecter périodiquement pour assurer le suivi des orientations retenues.

Les parties s'engagent à terminer leurs travaux sur l'égalité professionnelle d'ici le 15 novembre 2011, étant ici rappelé que le principe de cette étude avait été acté lors de la CMP du 3 décembre 2010. En conséquence l'OMECA est mandaté pour finaliser le cahier des charges et réaliser l'appel d'offres correspondant aux questions indiquées à l'Annexe 1 du présent Accord. La CMP du 11 février 2011 comportera à son ordre du jour la validation du cahier des charges et le choix du prestataire qui sera chargé de réaliser cette étude.

Article 3 Durée / dépôt

Le présent accord entre en application après le respect des procédures prévues par la loi (notification à l'ensemble des syndicats pour vérification de l'absence d'opposition, dépôt au Ministère du Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris).

Ses révision et dénonciation éventuelles s'effectueront dans les conditions définies par la loi.

Un accord sur l'égalité professionnelle sera négocié sur la base de l'étude visée dans le présent Accord.

Annexe 1

Dans la perspective de préparer la négociation d'un accord sur la question de l'égalité professionnelle, quelles questions devons nous traiter ?

I - L'état des lieux

1°/ La répartition des effectifs femmes-hommes par coefficient, par tranche d'ancienneté, par niveau de rémunération, par tranche d'âge ;

2°/ Les postes à dominante féminine et le cas échéant l'évolution de cette répartition ;

3°/ un pourcentage d'écart de rémunération entre les sexes, l'accès à la formation selon les sexes.

Quelles sont les informations déjà disponibles ? Qui réalise cet état des lieux ? Calendrier de réalisation ?

II - Des points d'action

1°/ Y a-t-il un déséquilibre (plus ?) flagrant sur tel ou tel point (le niveau de responsabilité ? l'accès à la formation ?).

2°/ Y a-t-il lieu de prévoir des mesures temporaires au profit des femmes pour rétablir l'égalité avec les hommes ?

3°/ La collecte des informations pour actualiser l'analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes :

— la répartition des candidatures et des recrutements par sexe,

— la promotion : le suivi des changements de coefficient,

et plus globalement la rédaction d'un questionnaire à diffuser à un échantillon de Cabinets pour alimenter le rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche. Qui s'en charge ?

III - Définition du contenu d'un futur accord

— l'état des lieux avec quelques chiffres. Pour l'avenir, quels chiffres supplémentaires donc quels indicateurs à suivre ?

— le rappel des principes de non discrimination

— un développement sur les considérations objectives et pertinentes qui expliquent les différences

— quelques objectifs d'actions :

pour augmenter le nombre de femmes dans les postes à forte présence masculine et inversement. Comment mesurer la réalisation de cet objectif ? Le suivi des embauches sur les contrats de professionnalisation par exemple.

le respect de l'égalité salariale à l'embauche : obtenir communication des salaires par une enquête faite auprès d'un

échantillon de Cabinets ?

pour faciliter la répartition des temps de travail - obligations familiales : l'entretien annuel doit permettre d'examiner la charge de travail et les contraintes d'horaire. Quelles propositions ? Le télétravail ? L'individualisation des horaires ? Le temps partiel ?

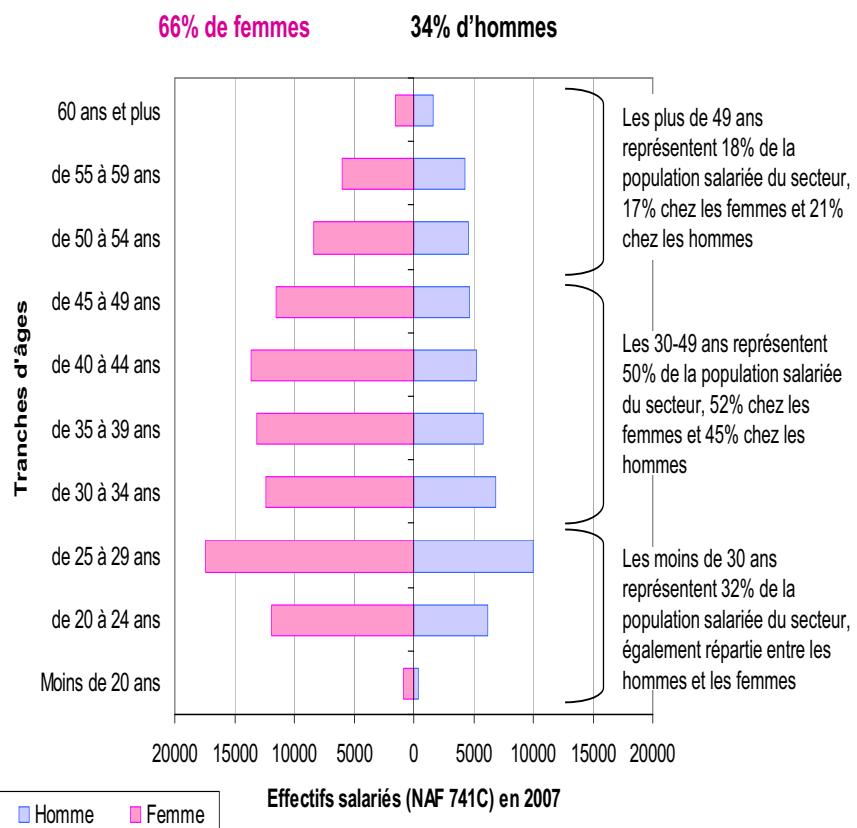
Annexe 2

(pages 46 à 48 et page 51 de l'étude Omeca citée dans l'accord de méthode)

Une population salariée très féminine, ...



Pyramide des âges des salariés du secteur (NAF 6920Z) en 2007



Age moyen : 37.5 ans

Femmes : 37.4 ans

Hommes : 37.7 ans

Une population salariée féminine : 2 salariés sur 3 sont des femmes.

Il n'y a pas de mouvement de féminisation notable* : la proportion de femmes a augmenté de 1.7% en 15 ans.

* Exception pour la population d'experts-comptables insrite (Cf. pages suivantes)

Source : DADS 2007, Tab 23, effectifs salariés rémunérés en cours d'année
Limite du graphique : les effectifs non salariés du secteur ne sont pas pris en compte

Accord du 4 janvier 2013

[Étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable à compter de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;
ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;
FEC-FO ;
F3C CFDT.

Préambule

Dans le cadre des différents textes législatifs relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, les signataires du présent accord affirment que la mixité dans les emplois est un facteur de cohésion et de performance sociale.

Ils souhaitent que de tous les acteurs de la Branche, chacun en fonction de son degré de responsabilité, s'engagent pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant dans l'accès à l'emploi et à la formation qu'en matière de rémunération, de conditions de travail et de parcours professionnel.

Considérant que la promotion de l'égalité professionnelle relève de la prise de conscience et de l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics, les signataires ont conclu cet accord qui a pour objet de définir des mesures visant à garantir et promouvoir la mixité et l'égalité.

Les signataires considèrent également que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les Cabinets.

- * À la suite de l'accord de méthode, conclu le 14 janvier 2011, qui a prévu une étude en matière :
 - de rémunération,
 - d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
 - de conditions de travail et d'emploi.

Un cabinet d'étude et de conseil a réalisé, en plusieurs étapes, un rapport permettant à la Branche de disposer d'un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans la profession.

Après préparation de ses travaux par un groupe paritaire de travail, la Branche a située sa démarche dans le cadre des articles du Code du Travail sur l'égalité professionnelle ainsi résumés :

- article L. 2241-1 : la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- article L. 2241-3 : la négociation triennale doit porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées sur les sujets ci-dessus rappelés,
- article L. 2241-9 : les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur la révision des classifications doivent viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (cf. annexe 6).

Les organisations syndicales composant la Commission Paritaire ont pu ainsi disposer :

- d'un état des lieux présentant les principales caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes salariés de la Branche (évolution des effectifs par région et par sexe, répartition des effectifs par tranches d'âge, par taille de Cabinets, par type de contrat de travail, par tranche de salaire, par tranche d'ancienneté, par niveau de diplôme, en distinguant la formation initiale de la formation continue,...) ;
- d'une analyse qualitative permettant d'une part de recueillir la perception de différents types d'acteurs sur l'égalité professionnelle au sein de la Branche et, d'autre part, de repérer les actions mises en œuvre par les Cabinets afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- d'une analyse quantitative sur les situations professionnelles des femmes et des hommes à poste comparable (en matière de conditions d'emploi, de rémunérations, de formations, de recrutements,...). Dans les Cabinets de moins de dix salariés, l'analyse a porté notamment sur les métiers suivants : Cadre de Direction, Collaborateur Audit, Collaborateur Social, Collaborateur Comptable. Au-delà de dix salariés, elle a concerné l'Assistance Juridique, l'Audit, l'Expertise Sociale et au sein de l'Expertise Comptable, les postes d'Assistant Comptable, de Chargé de Mission, de Responsable de Clientèle et de Directeur de Bureau,...

Au terme de cette étude, les représentants de la Branche ont ainsi pu disposer de recommandations en matière d'actions susceptibles d'être mises en œuvre pour favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

C'est sur la base de ces travaux que les parties signataires conviennent de ce qui suit, étant précisé que le présent

accord, applicable à l'ensemble des Cabinets de la Branche, quel que soit leur effectif, n'exonère pas :

- de leurs obligations d'information et de consultation les Cabinets dotés d'un Comité d'Entreprise,
- de leurs obligations de négociation les Cabinets dotés d'une représentation syndicale,
- de leurs obligations au regard de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 les Cabinets de cinquante salariés et plus. Dans ce cadre, les Cabinets concernés gardent un choix entièrement ouvert de définir les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés.

Article un **État des lieux**

À partir du rapport mis à sa disposition (version définitive du 5 avril 2012 remise par le cabinet d'étude et de conseil), la commission paritaire a opéré plusieurs constats :

1.1 **Sur l'accès à l'emploi**

Dans la branche, la proportion des femmes est supérieure à celle des hommes avec un déséquilibre de la répartition des sexes sur certains postes ou activités.

Les femmes sont plus présentes aux niveaux 4 et 5 d'exécution (poste de collaborateur comptable et de collaborateur social). Les hommes le sont davantage aux niveaux 1, 2 et 3 de direction et de conception. (Cf. annexe 1).

Les femmes ont représenté dans les Cabinets de moins de 10 salariés 72 % des recrutements en 2009 et 75 % en 2010. Dans les Cabinets de 10 salariés et plus, les femmes ont représenté respectivement 63 % en 2009 et 64 % en 2010 (cf. Annexe 2).

1.2 **Sur la promotion**

Comme indiqué ci-dessus, les femmes sont moins représentées sur les postes à responsabilité. Des freins à l'évolution professionnelle des femmes peuvent continuer d'exister :

- les interruptions de carrière liées à la maternité
- les interruptions de carrière liées à la parentalité.

Les femmes ont une ancienneté moyenne légèrement plus élevée sur l'ensemble des postes de collaborateurs.

1.3 **Sur les conditions de travail et d'emploi**

La part de contrats à temps partiel est plus importante parmi les femmes salariées (23,5 % contre 9,5 % chez les hommes) (cf. Annexe 3).

Il arrive que les femmes, en particulier, les titulaires de postes d'assistante comptable, demandent de passer à temps partiel après une naissance, ce qui peut présenter des difficultés d'organisation au sein des petits cabinets.

De même, pour certains métiers comme celui d'auditeur nécessitant de fréquents déplacements, le temps partiel semble mal adapté, particulièrement dans une branche au sein de laquelle l'évolution professionnelle va de pair avec un fort investissement en termes de temps.

1.4 **Sur les rémunérations**

Des écarts de salaire se creusent entre les femmes et les hommes avec l'âge et l'ancienneté, tous emplois confondus.

Les écarts de salaire annuel moyen par métier sont beaucoup plus faibles que celui constaté au niveau du salaire moyen annuel global. En tout état de cause, l'étude n'établit pas d'écarts inexplicables par des considérations objectives.

Article deux **Actions**

Après des échanges sur les constats et les explications qui pouvaient être jugées pertinentes, les parties ont souhaité s'orienter vers des mesures de nature à concourir à l'égalité des chances et vers des informations à collecter périodiquement pour assurer le suivi des orientations retenues.

2.1 **Sur la promotion professionnelle**

Pour assurer une évolution professionnelle équivalente entre les femmes et les hommes, les Cabinets doivent utiliser la formation pour développer la mobilité professionnelle et permettre une progression salariale, notamment par l'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF), du Congé Individuel à la Formation (CIF), de la Validation des

Acquis d'Expérience (VAE) et des périodes de professionnalisation.

Afin de permettre un accès à la formation en nombre d'heures proportionnel à la répartition femmes-hommes dans l'entreprise, les parties signataires conviennent de développer la formation à distance, ce qui n'exclut pas la formation présentielle. À cette fin, elles demandent aux différents organismes de formation et aux Cabinets d'organiser de la façon la plus décentralisée possible les actions de formation afin de prendre en compte les contraintes familiales. Un examen de l'Accord Formation du 5 avril 2007 sera entrepris en ce sens.

De même, un examen de l'Accord sera entrepris sur les parcours professionnels au profit des postes les moins qualifiés.

Par ailleurs, pour faciliter l'évolution professionnelle, les parties conviennent également que l'entretien prévu par l'Accord Formation sera l'occasion d'un examen des formations de nature à permettre l'actualisation des connaissances rendue nécessaire par les absences pour congé maternité ou temps partiels liés à celui-ci, mais aussi de mettre en place un suivi individualisé des femmes en situation d'accéder aux postes à responsabilité.

2.2 Sur l'articulation vie professionnelle - vie privée

Afin de concilier la vie privée, la maternité et la parentalité avec la vie professionnelle comportant, dans l'année, des périodes de plus forte activité, les parties conviennent de promouvoir une communication sur la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur une période inférieure.

Dans cette optique, les Cabinets doivent :

- prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des déplacements et des réunions internes,
- organiser un entretien lié à la maternité afin d'examiner les besoins en matière d'aménagement du temps de travail (appréciation du volume d'activité, de la durée du travail, des horaires, des modalités d'exécution du travail comme la mise en place du télétravail par la conclusion d'un avenant au contrat de travail...),
- permettre l'accès à l'information d'ordre général sur le cabinet notamment en matière de changement d'organisation sur demande expresse du salarié pendant le congé de maternité, d'adoption ou parental.
- organiser un entretien à l'issue du congé maternité, ou d'adoption ou du congé parental pour définir les actions à entreprendre, notamment en terme de formation, de remise à niveau et plus globalement pour recueillir les souhaits d'évolution professionnelle.

2.3 Pour favoriser l'égalité de rémunération

Plusieurs actions sont décidées. Tous les Cabinets doivent :

- communiquer, une fois par an, à leurs salariés ou leurs représentants, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes et ce dans la limite de la divulgation d'informations individuelles (en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective, d'articulation vie familiale/vie professionnelle),
- assurer le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les collaboratrices dont le salaire excède le plafond sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Il est par ailleurs rappelé qu'au retour du congé maternité, la rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans le Cabinet,
- Veiller à ce que les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet bénéficient d'une égalité en matière de rémunération.

Article trois Programme de travail pour poursuivre les travaux

La branche entend poursuivre le travail de sensibilisation déjà mené par différents outils de communication (réunions organisées par les organisations syndicales et professionnelles, diffusion par les revues de la profession, communication auprès des établissements d'enseignement et de formation, diffusion des travaux de l'OMECA (Observatoire des Métiers de l'Expertise Comptable et de l'Audit), présentation d'un rapport annuel de branche...).

Dans ce cadre, elle entend aussi faire bénéficier les Cabinets d'outils méthodologiques :

- par la rédaction et la diffusion de documents type tableau de bord permettant aux Cabinets de confronter leur état des lieux avec ceux de Cabinets de taille comparable,
- par l'élaboration de guides (de recrutement, de conduite d'entretien d'évaluation, entretien de seconde partie de carrière, bilan d'étape professionnel,...) prenant en compte les problématiques liées à l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, des informations seront collectées tous les 3 ans par la branche afin d'actualiser l'état des lieux sur

l'évolution de la répartition femmes/hommes selon les catégories de postes. Si des évolutions significatives apparaissent, le présent accord pourra être modifié.

Un document sera élaboré pour collecter les informations adaptées (rémunération moyenne, durée du travail, nombre d'heures de formation, promotions, etc...).

Les Cabinets devront répondre à cette enquête selon le calendrier qui aura été indiqué.

Article quatre **Durée - Révision - Dénonciation - Dépôt**

4.1 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique à compter de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension, sous réserve de l'exercice par les syndicats de salariés du droit d'opposition.

4.2 **Révision**

Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque autre signataire et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

4.3 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des deux parties signataires et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire et déposée auprès du Ministère du Travail et au secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

À l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet soit la date qui en aura été expressément convenue soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration du délai de trois mois de préavis. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

4.4 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail par le secrétariat de la Commission Paritaire mandaté pour demander l'extension.

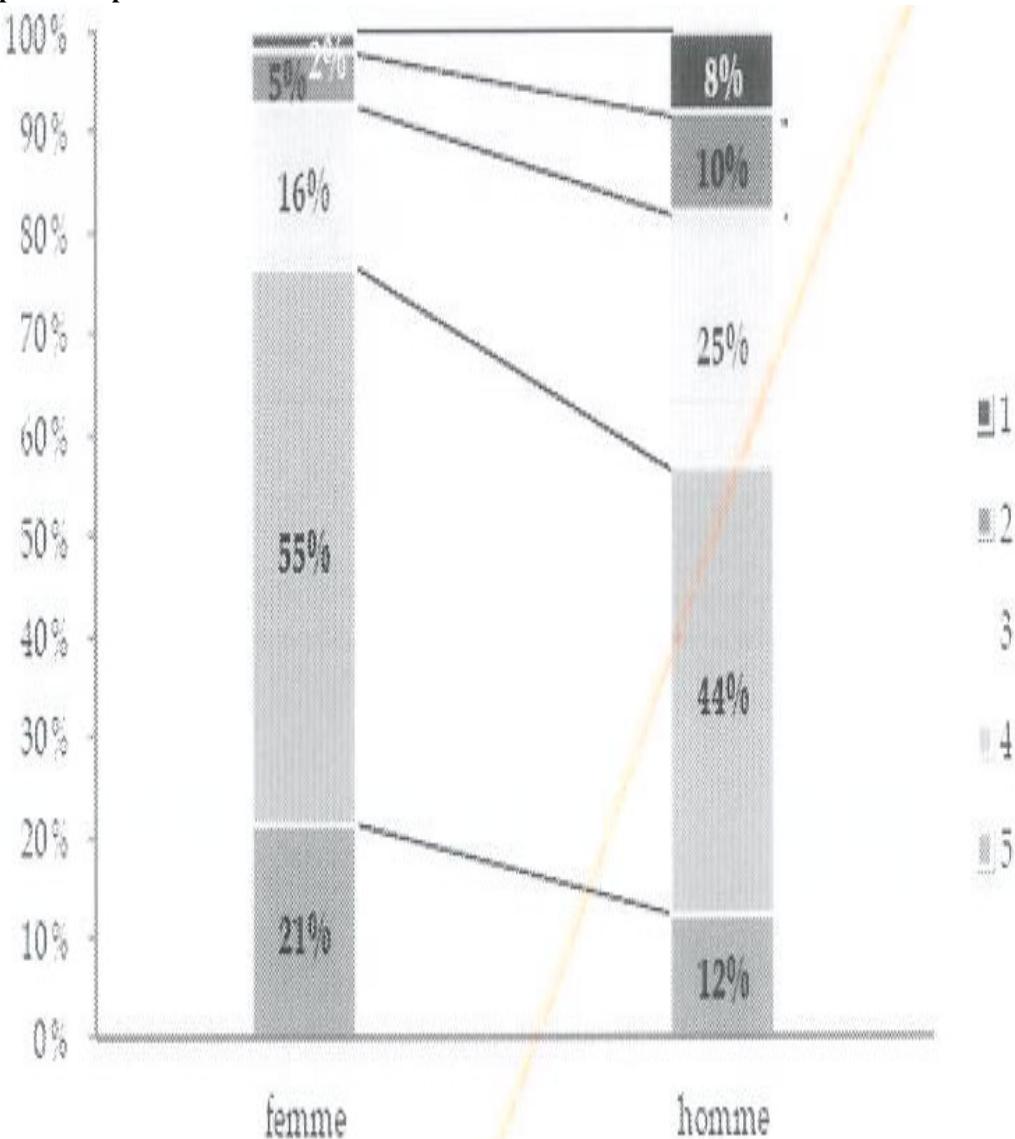
Annexes

Annexe 1 - Répartition par niveau de qualification

Le niveau d'intervention CCN⁷ : les hommes sont positionnés globalement à des niveaux supérieurs

- Près des trois quarts des femmes tiennent des niveaux d'exécution (avec ou sans délégation), contre deux tiers des hommes.

Répartition par niveau d'intervention CCN



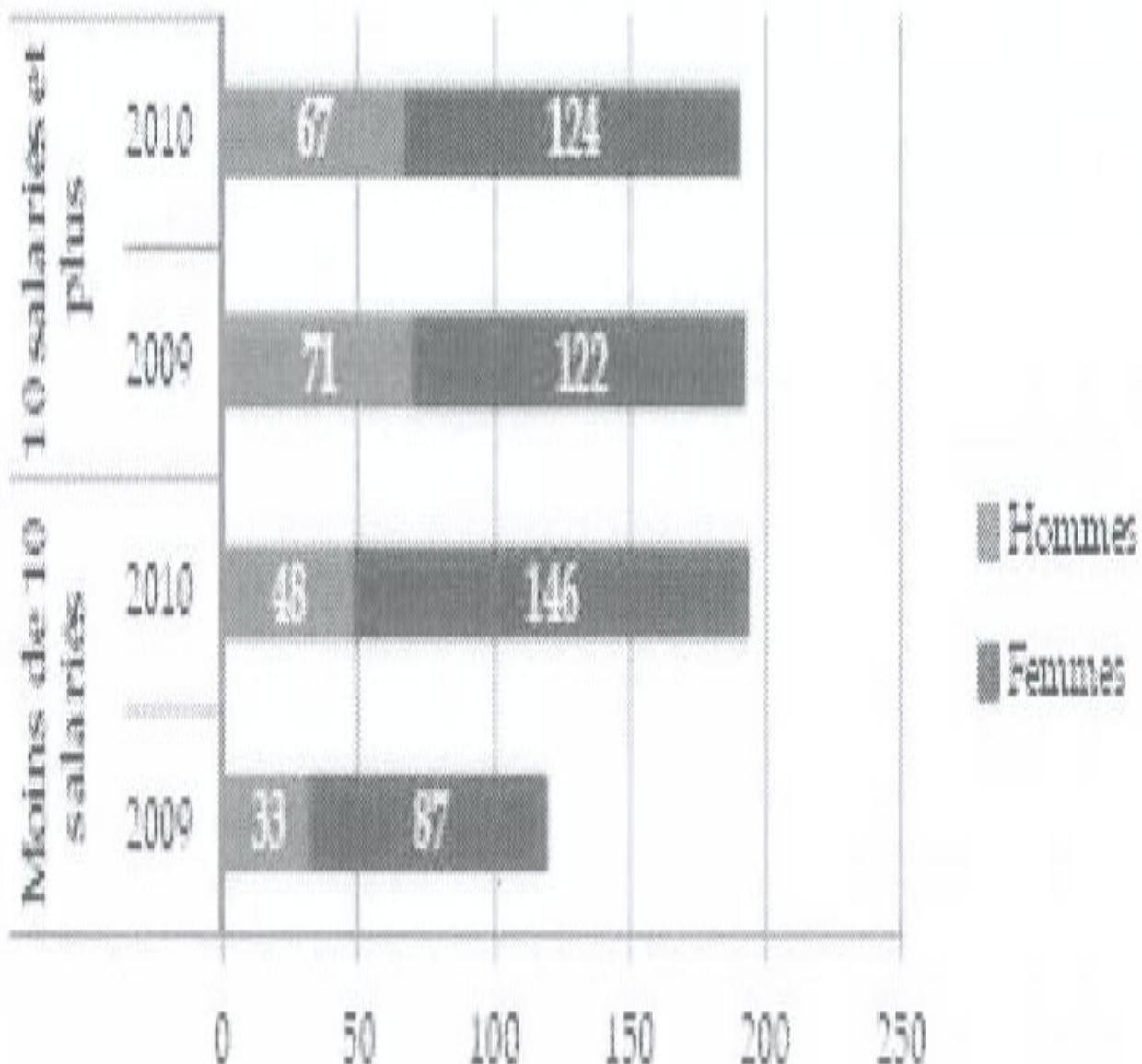
Source : Enquête - Traitement : AB&A

Annexe 2 - Les recrutements

Une part importante de femmes parmi l'ensemble des salariés recrutés

- Le nombre de femmes recrutées est plus important que celui d'hommes :
 - Pour les cabinets de moins de 10 salariés, elles représentent 72 % des recrutements en 2009 et 75 % en 2010.
 - Pour les cabinets de 10 salariés et plus, leur part dans les recrutements est légèrement moindre que dans les petits cabinets : 63 % en 2009 et 64 % en 2010.

Nombre d'embauches hommes/femmes en 2009 et 2010

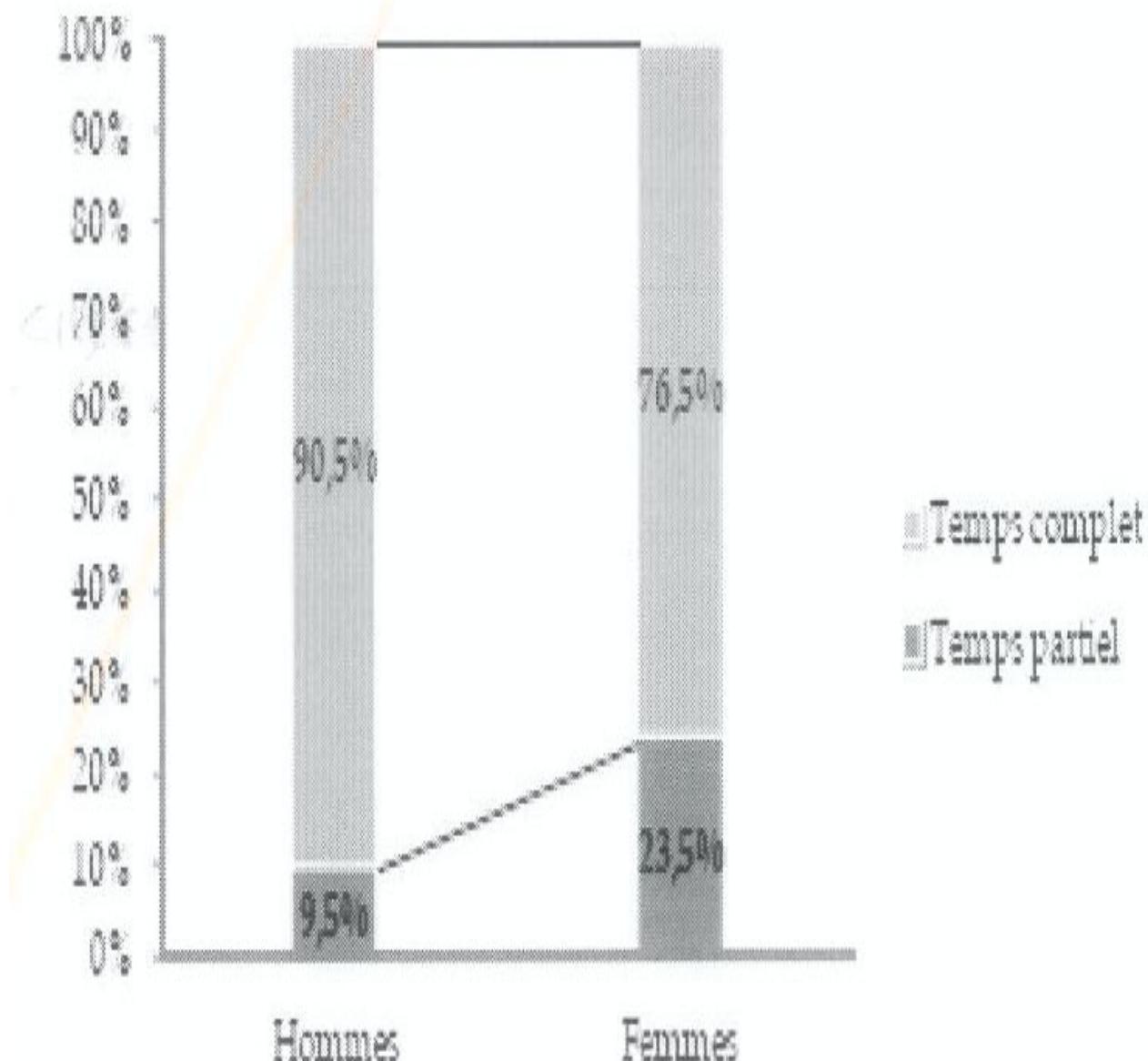


Source: Enquête Traitement : AB&A

Annexe 3

- Près du quart des femmes salariées de la branche ont un poste à temps partiel, contre un dixième des hommes salariés

Répartition h/f par condition d'emploi



Sources : DADS 2007 - Traitement : AB&A

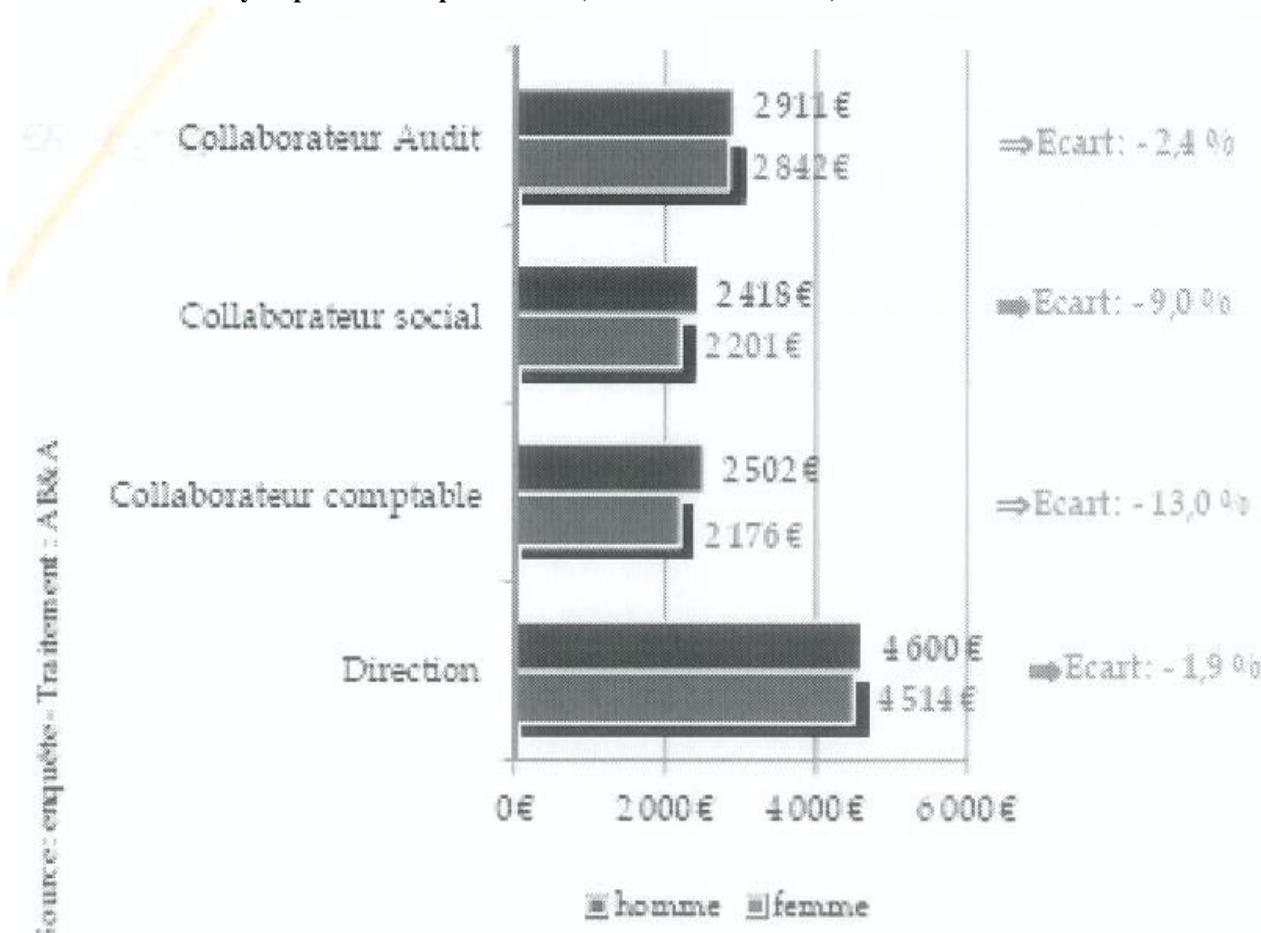
Annexe 4 - Les rémunérations par métier

Globalement à métier comparable, les salaires mensuels des femmes sont en-dessous de ceux des hommes, mais avec des écarts moindres que l'écart global constaté sur l'échantillon de – 19,4 %

Nota : Le croisement de la rémunération par métier ne prend pas en compte l'ancienneté et le niveau de diplôme.

- Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'écart est plus marqué sur les métiers les plus féminisés, c'est-à-dire ceux de collaborateur social et de collaborateur comptable.

Salaire mensuel moyen par sexe et par métier (moins de 10 salariés)

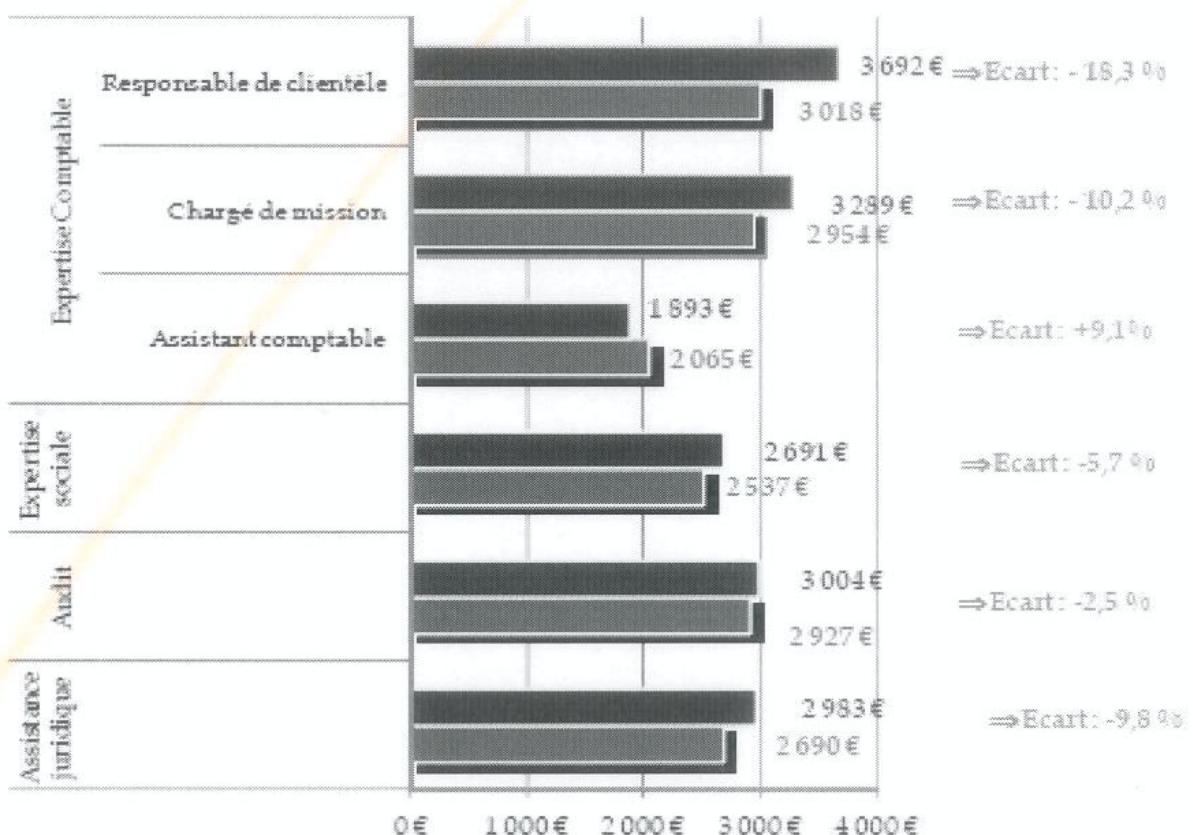


Nombre de réponses	femme	homme	Total
Collaborateur Audit	24	25	49
Collaborateur comptable	518	109	687
Collaborateur social	80	9	89
Direction	23	40	63
Total général	645	243	888

Annexe 5

- Dans les entreprises de 10 salariés et plus, il semblerait que l'écart est plus marqué sur les métiers à haut niveau de qualification. En témoignent les écarts constatés sur les postes de responsable de clientèle et de chargé de mission.

Salaire mensuel moyen par sexe et par métier (10 salariés et plus)



Nombre de réponses	Femme	Homme	Total
Expertise Comptable, dont :	191	119	310
Assistant comptable	112	46	158
Chargé de mission	44	29	73
Responsable de clientèle	32	37	69
Expertise sociale	71	13	84
Audit	21	24	45
Assistance juridique	32	6	38
Total	315	162	477

Annexe 6 : textes législatifs

Article L 2241-1

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L 2241-3

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

- 1^o Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- 2^o Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Article L 2241-9

Les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Calcul annuel en jours de la durée du travail

Avenant n° 24 bis du 18 février 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 20 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ECF ;

IFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC ;

FEC FO.

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 un

(*Voir article 8.1.2.3*)

Article deux

(*Voir articles 8.1.2.5 et 8.1.2.5.1*)

Article trois

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 quatre **Rémunération**

À 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 deux 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 appliquée, majoré de :

- vingt-deux pour cent pour le coefficient 330 niveau 3 de la grille ;
- quinze pour cent pour le coefficient 385 niveau 3 de la grille ;
- dix pour cent pour le coefficient 450 niveau 2 de la grille ;
- cinq pour cent pour le coefficient 500 niveau 2 de la grille ;
- cinq pour cent 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 deux 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 cinq

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 prud'hommes de Paris.

Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent avenant.

Ordre public conventionnel

Accord du 20 avril 2017

[*Non étendu*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FEC FO ;

FSE CGT.

Préambule

La Loi Travail du 8 août 2016 précise que la branche a deux ans pour engager une négociation devant définir les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords de branche.

Le présent document a été diffusé à la Commission Paritaire afin :

- d'acter l'ouverture de cette négociation mise à l'ordre du jour de la CMP du 4 novembre 2016,*
- de recenser les thèmes susceptibles d'être traités par la négociation collective au sein des Cabinets d'expertise comptable et de Commissariat aux Comptes.*

Article 1 ***Rappel des dispositions législatives***

Liste des sujets fixés par la loi sur lesquels la négociation collective au niveau du Cabinet ne peut déroger à la convention collective nationale, sauf dans un sens plus favorable aux salariés bien entendu :

- les salaires minima (y compris la prime d'ancienneté),*
- les classifications,*
- les garanties complémentaires santé et prévoyance,*

-
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
 - la pénibilité,
 - l'égalité professionnelle.

Article 2

Liste des thèmes sur lesquels la négociation collective au sein des Cabinets n'a aucun objet

- le préambule et les dispositions générales de la CCN (objet, champ d'application, dénonciation, révision, règles de fonctionnement de la négociation de la CCN,...);
- les commissions nationales paritaires de conciliation (article10.1), d'interprétation (article10.2), de l'emploi et de la formation professionnelle (article10.3), le secrétariat (article10.4) ;
- l'observatoire des métiers.

Article 3

Liste des thèmes fixés par les dispositions d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger

- la liberté syndicale,
- les institutions représentatives du personnel,
- les avantages acquis,
- la période d'essai (sauf pour des durées plus courtes),
- la rupture des contrats de travail (préavis, indemnité de licenciement sauf avantages plus favorables, heures de recherche d'emploi, retraite),
- la durée légale du travail (article8.1.1),
- les pauses (article8.3.1),
- les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail,
- l'affichage des horaires (article8.1.5.1),
- le temps partiel,
- les régimes de retraite (article 8.5.3),
- l'apprentissage et la formation professionnelle,
- la maternité.

Article 4

Liste des thèmes fermés à la négociation collective au sein des Cabinets

- le principe du CET,
- l'incidence de la maladie sur le contrat de travail sous réserve des règles législatives et de la jurisprudence en matière de licenciement pour le motif de la nécessité du remplacement définitif (article7.2),
- la clause de non concurrence (article8.5.1), sous réserve de la jurisprudence sur les contreparties pécuniaires,
- loyauté et respect de la clientèle (article6.3),
- le secret professionnel (article8.5.2)
- les congés spéciaux de courte durée pour les événements familiaux (article7.1)

Article 5

Liste des thèmes ouverts à la négociation collective au sein des Cabinets

- les frais professionnels (article5.2.3),
- le repos hebdomadaire (article8.3.3) sous réserve des 35 heures conséquences de repos du samedi soir au lundi matin,

Article 6

Liste des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise

- les congés annuels pour fixer des périodes d'acquisition et de prise des congés différentes étant ici précisé que la loi exige que la période 1^{er} mai - 31 octobre soit systématiquement comprise dans la période de prise des congés annuels (article7),
- l'organisation du temps de travail (article8.1.2),
- le repos quotidien, (article8.3.2), sous réserve de la durée maximale de travail fixée par la loi à 12 heures par jour,
- les jours fériés (article8.3.4),

-
- le calcul de la durée du travail en jours,
 - l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (modulation, JRTT, etc...),
 - les conventions annuelles en jours (article 8.1.2.5),
 - les conventions annuelles en heures (article 8.1.2.7),
 - le temps de trajet et de déplacement (article 8.1.3),
 - l'organisation des horaires de travail (article 8.2.1),
 - la modulation (article 8.2.2),
 - les repos compensateurs (article 8.2.3),
 - les ponts et récupérations (article 8.2.4),
 - aménagements des temps de travail (article 8.2.5),
 - les horaires individualisés (article 8.2.6),
 - le compte épargne temps (modalités d'alimentation et d'utilisation).

Article 7 Durée - Dépôt - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique à compter du premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.

Le présent avenant établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à «la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la Commission Paritaire (adresse du secrétariat : IFEC - 139 rue du faubourg saint-honoré - 75008 Paris) est mandaté à cet effet.

Télétravail

Accord du 4 mars 2022

[Étendu par arr. 8 févr. 2023, JO 18 févr.]

Mod. par Avenant 2 févr. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 2 févr. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT.

Préambule

Le télétravail est un levier majeur en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail et du bien-être en entreprise.

Cette organisation de travail est fondée sur le volontariat réciproque et sur une relation de confiance mutuelle entre les salariés et leurs Directions. Ce nouveau mode de travail favorise ainsi l'équilibre entre performance économique et la qualité de vie au travail.

Le télétravail a vocation à offrir une meilleure articulation des temps de vie, entre vie personnelle et vie professionnelle, à donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement des tâches et à contribuer aussi au développement durable en réduisant l'empreinte des transports sur l'environnement.

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit dans le cadre d'une incitation des cabinets à recourir au télétravail.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable à tous les salariés du Cabinet selon les conditions et modalités qui suivent :

Article 2 **Définition du télétravail**

Conformément aux termes de l'article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Article 3 **Conditions de passage en télétravail : critères d'éligibilité**

Le télétravail est ouvert aux activités et fonctions dans l'entreprise pouvant être exercées à distance en accord avec la direction sous réserve des précisions ci-après.

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent réunir les conditions suivantes :

- disposer de l'autonomie suffisante pour exercer son travail à distance ;
- avoir une ancienneté suffisante dans l'entreprise afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié et l'instauration réelle de la relation de travail dans l'entreprise ;
- disposer d'un logement équipé d'une installation électrique et de connectivité adaptée.

Les salariés sous contrat d'alternance (professionnalisation et apprentissage) peuvent être éligibles au télétravail dès lors que l'exercice du tutorat est préservé.

Il est rappelé qu'en cas d'épisode de pollution comme actuellement défini à l'article L 223-1 du code de l'environnement, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Article 4 **Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail**

L'exercice du télétravail doit reposer sur la base du volontariat.

Les salariés qui remplissent les critères d'éligibilité et qui souhaitent bénéficier du télétravail en font la demande par écrit à la direction. Celle-ci est libre d'accepter ou de refuser la demande. Tout refus fait l'objet d'une motivation écrite.

Tout accord sur la demande fait l'objet d'un accord individuel par avenant au contrat de travail. Le télétravail peut aussi être acté dans le contrat de travail initial.

Dans tous les cas, l'accord individuel indique sa durée de mise en œuvre.

Les parties peuvent convenir d'une période d'adaptation d'une durée maximale de deux mois de pratique effective du télétravail, au cours de laquelle le salarié et l'employeur peuvent décider ensemble ou unilatéralement de cesser la pratique du télétravail.

En cas de décision unilatérale, le délai de prévenance est d'une semaine.

En cas de décision conjointe, les deux parties décident de la date de cessation du recours au télétravail.

Article 5 **Lieu de télétravail**

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié tel qu'il l'a déclaré à l'entreprise et/ou à une résidence identifiée dans l'accord intervenu entre les parties afin de répondre à des exigences d'assurance.

Article 6 **Modalités de régulation de la charge de travail**

La charge de travail à domicile doit être comparable au volume de travail effectué lorsque les salariés travaillent dans les locaux de l'entreprise.

En conséquence, le télétravail ne doit pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant décompté selon les modalités légales.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui leur sont confiés, les salariés sont tenus de contacter au plus vite leur responsable hiérarchique ou la direction afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail sont discutées régulièrement et a minima lors d'un entretien annuel spécifique.

Article 7 **Durée et aménagement du temps de télétravail**

Pendant les jours de télétravail, les salariés peuvent librement organiser leur temps de travail sous réserve de respecter les plages horaires habituelles de travail pendant lesquelles il doit être possible de les joindre. Par ailleurs, le respect des règles sur la déconnexion s'impose également en télétravail.

Le salarié doit organiser son temps de travail en respectant les durées minimales de repos, et les temps de pauses telles que prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 8 **Fréquence et nombre de jours travaillés**

Les parties doivent indiquer dans l'avenant, le nombre de jours ou demi-journées télétravaillés ainsi que la répartition de ces jours qui peut être fixe ou variable, sur la semaine, le mois ou l'année.

Les salariés sont tenus de se rendre dans les locaux du cabinet ou autres locaux liés au travail à la demande de la Direction ou des responsables hiérarchiques pour participer aux réunions ou rendez-vous-même si cela intervient un jour normalement télétravaillé.

Article 9 **Réversibilité**

L'exercice du télétravail après la période d'adaptation éventuelle, présente un caractère réversible.

Dès lors, il est possible, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, d'y mettre fin en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois. Les raisons de cet arrêt doivent être portées à la connaissance de l'autre partie par écrit. Le salarié retrouve son poste dans les conditions exercées avant le télétravail.

Article 10 **Équipements liés au télétravail**

L'entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité en télétravail.

Dans le cadre de la réversibilité et la fin du télétravail, le matériel fourni par l'entreprise reste sa propriété et doit être restitué, en tout état de cause en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, les salariés doivent en aviser immédiatement le responsable hiérarchique ou la Direction.

Article 11 **Remboursement des frais professionnels liés au télétravail**

Dans l'avenant au contrat de travail, les parties doivent régler la question des dépenses supplémentaires justifiées par l'exercice du télétravail.

Article 12 **Assurance couvrant les risques liés au télétravail**

L'employeur prend en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du salarié.

Les salariés s'engagent à informer leur assureur du fait qu'ils travaillent à leur domicile avec du matériel appartenant à leur employeur et à tenir à disposition de ce dernier une attestation «multirisque habitation» couvrant leur domicile. Le télétraveilleur s'engage à procéder à toute déclaration nécessaire en cas de sinistre, ou de vol de matériel à son domicile.

Article 13 **Obligation de discréction et de confidentialité**

Les salariés doivent être particulièrement attentifs à la confidentialité des données.

Ils s'engagent à ne pas transmettre toute information sur les données confidentielles à des tiers (entourage ou proches), à respecter les procédures informatiques éventuellement mises en place et à verrouiller l'accès de leur matériel informatique afin de s'assurer qu'ils en soient les seuls utilisateurs.

L'entreprise veillera à garantir la sécurité du matériel informatique fourni aux salariés.

Le salarié ne peut pas recevoir de clients à son domicile.

Article 14 **Santé et sécurité au travail**

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale (C. trav. art. L. 1222-9).

Les salariés en télétravail bénéficient également de la même couverture maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise et ils font l'objet du même suivi par le service de santé.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, les salariés doivent en informer le responsable hiérarchique ou la direction sans délai.

Article 15 **Modalités d'accès des femmes enceintes**

Les femmes enceintes bénéficient d'un accès prioritaire au télétravail.

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec la salariée, les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail.

Article 16 **Modalités d'accès des travailleurs en situation de handicap**

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec le salarié, les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail.

Ces modalités pourront notamment porter sur l'adaptabilité du poste de travail et/ou des logiciels nécessaires à l'activité professionnelle ; conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur actuellement prévues par l'article L. 5213-6 du code du Travail.

Article 17 **Modalités d'accès des salariés aidants**

Mod. par Avenant 2 févr. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 2 févr. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*IFEC ;
ECF.*

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT.

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec ce salarié les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail.

Article 18 **Principe de l'égalité de traitement**

Mod. par Avenant 2 févr. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 2 févr. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*IFEC ;
ECF.*

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT.

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels (rémunération, gestion des carrières, formation, etc.) et des droits collectifs (statut et avantages collectifs, épargne salariale, élections, représentation du personnel, etc.) les salariés en télétravail bénéficient des mêmes garanties et traitements que les autres salariés du cabinet.

De même, les représentants du personnel continuent d'exercer leur mandat sans que le télétravail puisse en affecter la bonne exécution.

Les éventuelles difficultés rencontrées seront traitées en lien avec les instances représentatives du personnel, si elles existent.

Article 19 **Publicité et entrée en vigueur**

Mod. par Avenant 2 févr. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 2 févr. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*IFEC;
ECF.*

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi le présent accord conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur le 4 mars 2022. Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi. Les parties considèrent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de modalités particulières

pour les cabinets de moins de 50 salariés.

Article 20
Révision-Dénonciation

Mod. par Avenant 2 fév. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 2 fév. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IFEC ;

ECF.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT.

Les dispositions du présent accord sont révisées à chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'évolution de la réglementation ou l'évolution des pratiques. La partie à l'initiative de la demande de révision expose par écrit les motifs et indique les dispositions dont la révision est demandée.

Le présent accord peut être dénoncé sous réserve d'un préavis de trois mois.

