

Convention collective

EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES (Cabinets)



N° de brochure : 3020

N° IDCC : 787

Date de dernière mise à jour : 2020-09-10

Sommaire

Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.	1
Préambule	1
I. - Dispositions générales	1
Objet	1
Champ d'application professionnel et territorial	1
Durée et date d'effet	1
Dénonciation et révision	1
II. - Relations collectives de travail	2
2.1. Règles de fonctionnement de la négociation de la convention collective nationale	2
2.2. Règles de fonctionnement de la négociation au sein du cabinet	2
2.3. Liberté syndicale	2
2.4. Institutions représentatives du personnel	2
III - Avantages acquis	2
IV. - Classification	2
4. Economie générale	3
4.1. La grille générale des emplois (annexe A)	3
4.2. Grille des membres de l'ordre des experts-comptables et de la compagnie des commissaires aux comptes (annexe B) (1)	3
4.3. Révision	4
V. - Rémunération	4
5.1. Composantes de la rémunération	4
5.1. Composantes de la rémunération	4
5.2. Salaires effectifs	4
5.2. Salaires effectifs	4
5.2. Salaires effectifs	5
5.3. Egalité professionnelle	5
5.4. Rémunération conventionnelle minimale des membres de l'Ordre et de la Compagnie	5
VI. - Contrat de travail	5
Engagement	5
Personnel temporaire	5
Période d'essai	5
Rupture	5
Loyauté et respect de la clientèle	5
VII. - Congés payés - Maladies - Accidents du travail - Maternité	5
7. Congés annuels	5
7.1. Congés spéciaux de courte durée	6
7.2. Incidence de la maladie et de la maternité sur le contrat de travail	6
7.3. Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail	6
7.4. Régime de prévoyance	6
VIII. - Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail	7
8.1. Durée conventionnelle	7
8.1.1. Définitions	7
8.1.2. Définition du temps de travail effectif	7
8.1.3. Temps de trajet et de déplacement	11
8.1.4. Temps de formation et de documentation	11
8.1.5. Affichage des horaires et contrôle des temps	11
8.2. Organisation des horaires de travail	11
8.2.1. Horaire collectif	11
8.2.2. Modulation du temps de travail	12
8.2.3. Repos compensateurs	12
8.2.4. Ponts et récupération	13
8.2.5. Aménagement des temps de travail	13
8.2.6. Horaires individualisés	13
8.2.7. Compte épargne temps	13
8.3. Repos	14
8.3.1. Pause journalière	14
8.3.2. Repos quotidien	14
8.3.3. Repos hebdomadaire	14
8.3.4. Jours fériés	14
8.4. Temps partiel	14
8.5. Autres conditions de travail	16
8.5.1. Clause de non-concurrence	16
8.5.2. Secret professionnel	16
8.5.3. Régimes de retraite	16
IX. - Réserve	16
Le tuteur	16
Contrat de qualification	16
Contrat d'adaptation	17
Contrôle des acquis	17
Rémunération des titulaires d'un contrat de formation en alternance	17
X. - Commissions paritaires	17
10.1. Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation	17
10.3. Siège social - Secrétariat	18
10.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	18
Textes Attachés	18
Annexe A - Grille générale des emplois Avenant 14 du 22 janvier 1991	18
Rappel	18
I. Postes de référence	19
II.- Grille d'adaptation	20
Annexe B - Classification des membres de l'ordre et des stagiaires Avenant 14 du 22 janvier 1991	20
Classification des membres de l'Ordre et/ou de la Compagnie	20

Avenant n° 6 du 17 juin 1982 relatif à la durée du travail	20
Avenant n° 13 du 22 janvier 1991 relatif à la formation professionnelle	21
Introduction	21
Économie de l'accord	21
Avenant n° 16 du 3 mars 1994 relatif à la formation professionnelle	21
Axes de formation	21
Protocole d'accord du 10 février 1997 relatif à l'indivisibilité de divers accords	22
Accord du 10 février 1997 relatif à la négociation collective au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes	22
Accord du 10 février 1997 relatif à l'emploi, la contrepartie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes	24
Accord du 13 janvier 1999 relatif à la création d'emploi par la réduction de la durée effective du temps de travail	25
Préambule	25
Avenant n° 22 du 22 septembre 1998 portant modification de la classification	27
ANNEXE	27
Avenant n° 23 du 13 janvier 1999 relatif aux 35 heures et à l'aménagement du temps de travail	29
Déclaration générale du 13 janvier 1999 sur les 35 heures et l'aménagement du temps de travail	30
Avenant n° 23 ter du 22 juillet 1999 relatif au maintien du salaire suite à la réduction de la durée du temps de travail	30
Salaires effectifs et réduction de la durée effective du travail	31
Avenant n° 26 du 22 avril 2003 relatif à l'emploi, la formation et la durée du travail	31
Avenant n° 27 du 23 octobre 2003 relatif à la loyauté et au respect de la clientèle	32
Avis du 4 décembre 2003 de la commission paritaire d'interprétation relatif au départ volontaire à l'âge de la retraite	32
Avenant n° 26 bis du 20 février 2004 relatif à l'emploi, formation et durée du travail	32
Préambule	32
Avenant n° 28 du 12 mai 2004 relatif à la mise à la retraite	32
Préambule	32
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	33
Accord du 5 avril 2007 désignant l'OPCA de branche	33
Accord du 16 janvier 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers	34
Avenant n° 29 du 11 septembre 2008 relatif aux congés spéciaux	34
Avenant n° 30 du 11 septembre 2008 relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation	34
Avenant n° 31 du 14 novembre 2008 relatif à la convention collective	35
Préambule	35
Accord du 14 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	35
Annexes	36
Accord du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	36
Préambule	37
Annexes	39
Accord du 16 mai 2014 relatif à la désignation de l'OPCA	39
Préambule	39
Avenant du 11 juillet 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective	40
Avenant n° 24 bis du 18 février 2015 relatif au forfait annuel en jours concernant les cadres autonomes	44
Avenant du 13 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	46
Préambule	46
Annexe	46
Accord du 13 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	47
Préambule	47
Avenant du 1er juillet 2016 relatif aux classifications (I de l'annexe A)	56
Préambule	56
Accord du 7 octobre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA	58
Préambule	58
Accord du 20 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	59
Préambule	59
Avenant du 20 avril 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	60
Préambule	60
Accord du 8 décembre 2017 relatif au financement de la formation professionnelle	61
Préambule	62
Annexe	62
Avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux	63
Accord du 6 avril 2018 relatif à la désignation de l'OPCA de branche	63
Préambule	63
Accord du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	64
Préambule	64
Accord du 8 mars 2019 relatif au financement de la formation professionnelle	65
Préambule	65
Accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A »	66
Préambule	66
Annexe	68
Textes Salaires	70
Avenant n° 32 du 30 mars 2006 relatif aux salaires	70
Rémunérations à compter du 1er avril 2006	70
Avenant n° 33 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (1)	70
Avenant n° 34 du 5 février 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010	71
Avenant n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2012	72
Avenant n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires au 1er avril 2013	72
Avenant n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014	72
Avenant n° 38 du 6 mars 2015 relatif aux salaires au 1er avril 2015	73
Avenant n° 39 du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016	73
Avenant n° 39 bis du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016	73
Avenant n° 40 du 3 février 2017 relatif aux salaires	73
Avenant n° 41 du 2 février 2018 relatif aux salaires minima	74
Avenant n° 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires	74

Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	74
<i>Préambule</i>	75
<i>Annexe</i>	83
<i>Textes Attachés</i>	83
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	83
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant du 1er juillet 2016</i>	NV-1
<i>Avenant à l'accord du 13/11/2015 financement formation (9 septembre 2016)</i>	NV-1
<i>Accord n° 40</i>	NV-1
<i>Accord n° 40 (Barème)</i>	NV-1
<i>Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels</i>	NV-1
<i>Accord n°43 salaires (3 avril 2020)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.

Signataires	
Organisations patronales	Institut français des experts-comptables ; Institut national de syndicats d'experts-comptables et de comptables agréés ; Chambre nationale des comptables agréés.
Organisations de salariés	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.
Organisations adhérentes	Union pour la promotion des professions comptables libérales. USEC par lettre du 3 avril 1997 (BO CC 97-16). Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-19).

Titre modifié par avenant n° 21 du 2 décembre 1997

Préambule

En vigueur étendu

Les professions d'expert-comptable et de commissaire 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.

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 commissaire 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.

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 :

L'obligation des membres de l'ordre au secret professionnel (art. 226-13 du code pénal) exige la discrétion 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.

I. - Dispositions générales

Objet

Article 1.0

En vigueur étendu

Le présent texte constitue une convention collective nationale de travail, conclue en application du livre II 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.

Version ajouté par avenant n° 21 du 2 décembre 1997

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1.1

En vigueur étendu

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 69. 20Z. Ne peuvent être visés les centres de gestion agréés, les associations agréées et les associations de gestion comptable.

Durée et date d'effet

Article 1.2

En vigueur étendu

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

Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 1975 et a été conclue pour une durée de 1 an, renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Dénonciation et révision

Article 1.3

En vigueur étendu

Elle pourra être dénoncée par l'une des parties 3 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.

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

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

Article 2.1.1

En vigueur étendu

2.1.1. Rémunération des salariés participant aux réunions des commissions paritaires

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 2 années de présence dans la profession et 1 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.

Article 2.1.2

En vigueur étendu

2.1.2 Remboursement des frais de déplacement

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

a) Leurs frais de transport sur la base du tarif :

- SNCF (2e 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 4 heures.

Article 2.1.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

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

En vigueur 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 cela par catégories objectives de personnel par référence aux cinq niveaux de qualification mais aussi entre hommes et femmes ainsi que toutes informations utiles 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

En vigueur 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

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

Les dispositions relatives au nombre de délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, au financement des oeuvres 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

En vigueur étendu

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 paie, 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

4. Economie générale

En vigueur 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. La grille générale des emplois (annexe A)

En vigueur étendu

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 (annexe B) (1)

En vigueur étendu

4.2.1 Les membres de l'Ordre et de la Compagnie

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.

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'inscription, 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.

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.

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.

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.

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. Révision

En vigueur étendu

Une négociation a lieu tous les 5 ans en vue de la révision éventuelle du titre IV et de l'annexe relatifs aux classifications.

V. - Rémunération

5.1. Composantes de la rémunération

En vigueur étendu

5.1.1. Rémunération annuelle minimale

5.1.1.1. Rémunération des salariés visés par l'annexe A.

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 35 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).

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 aux articles 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 1er avril et le 1er octobre.

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. Composantes de la rémunération

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

5.2. Salaires effectifs

En vigueur étendu

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 heures.

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. Salaires effectifs

En vigueur étendu

5.2.2. Lissage des salaires

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.

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 paie.

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 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paie 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 prise du douzième 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 paie, entre les sommes dues par l'employeur, à quelque titre que ce soit, et cet excédent.

5.2. Salaires effectifs

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

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. A défaut de couverture du risque affaires par le cabinet, la majoration à ce titre est remboursée en sus sur pièce justificative.

5.3. Egalité professionnelle

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

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

En vigueur étendu

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

VI. - Contrat de travail

Engagement

Article 6

En vigueur étendu

6.0. 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 35 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.

Personnel temporaire

Article 6.0.1

En vigueur étendu

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.

Période d'essai

Article 6.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture

Article 6.2

MODIFIÉ

Modifié par Avenant n° 28 du 12-5-2004 art. 1 en vigueur à l'extension BOCC 2004-23 étendu par arrêté du 25-10-2004 JORF 6-11-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 6.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Loyauté et respect de la clientèle

Article 6.3

En vigueur étendu

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 - Accidents du travail - Maternité

7. Congés annuels

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, la durée du congé est, pour 12 mois de travail effectif, de 30 jours ouvrables à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ; la période de référence s'étend du 1^{er} juin au 31 mai.

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 de 1 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.

Le congé principal est constitué de l'ensemble des droits acquis au cours de la période de référence dans la limite de 24 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 12 jours ouvrables pris entre 2 jours de repos. La partie ainsi fractionnée peut être prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Les droits supérieurs à 24 jours ouvrables peuvent être fixés par la direction à une date différente du congé principal et, en principe, en dehors de la période du 1er 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 12 mois de travail effectif, seuls étant cependant rémunérés les jours correspondant à un droit acquis en application des dispositions du présent article.

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

En vigueur étendu

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'affectation 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 événements 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

En vigueur étendu

7.2.1. Incidence de la maladie

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

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident prévient son employeur puis justifiera de son état de santé dans les 3 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 6 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 de 1 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 lettre recommandée 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 6 mois à compter de la fin de la période de maladie.

7.2.2 Incidence de la maternité (1)

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 15 jours pour adresser à son employeur un certificat médical précisant son état par lettre recommandée 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.

(1) L'article 7.2.2 actualisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

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

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 19-12-1978 étendu par arrêté du 24 août 1979 JONC 18-9-1979.

Après 1 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 30 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 30 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 12 derniers mois de travail précédant le mois de l'arrêt de travail.

7.4. Régime de prévoyance

Les cabinets doivent souscrire, auprès d'un organisme habilité, un contrat assurant, pour l'ensemble des salariés comptant une ancienneté minimale de 1 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 8 fois le plafond de la sécurité sociale calculé sur la moyenne des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

En cas de décès du salarié, il est versé à ses ayants droit ou aux bénéficiaires désignés par lui un capital égal à 6 mois de salaire majoré de 1 mois par enfant à charge.

En cas d'absence entraînant une incapacité de travail d'une durée supérieure à 1 mois, il sera versé par le régime une indemnité journalière brute dont le montant sera égal à 80 % du salaire brut sous déduction des indemnités journalières versées par le régime général de la sécurité sociale.

Cette indemnité sera versée à compter du 31^e jour d'arrêt de travail et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de la sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

Si un nouvel arrêt de travail intervient moins de 3 mois après la reprise du travail consécutive à une absence continue de plus de 30 jours ayant ouvert droit aux prestations ci-dessus, le bénéfice de ces prestations est acquis à nouveau mais dès le 1^{er} 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 de 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^{er} 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. Dispositions particulières aux cadres et assimilés

Conformément aux exigences de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947, 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 satisfaire aux exigences 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 4 et 4 bis, mais aussi éventuellement de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

VIII. - Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail

8.1. Durée conventionnelle

Article 8.1

En vigueur 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

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

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

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 26 bis du 20-2-2004 art. 3 BOCC 2004-18 étendu par arrêté du 25-10-2004 JORF 9-11-2004.

8.1.2.1. Personnel sédentaire.

Est considéré comme du temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 alinéa 1^{er} 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 budgété.

Ce temps budgété, 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 budgété, 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 budgété 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. Personnel autonome (sédentaire ou itinérant).

Relèvent de cette catégorie :

- les cadres de niveaux N2 et N1 eu égard aux fonctions d'animation, d'organisation et/ou de supervision, voire de direction qu'ils assument ;
- les titulaires du diplôme d'expertise comptable non inscrits à l'ordre des experts-comptables et 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. A 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 2 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 au 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.

8.1.2.4. 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.

Article 8.1.2.5 Convention individuelle de forfait en jours

Conformément à l'article L. 212-15-3 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.

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 10 heures et une limite de durée hebdomadaire de travail effectif fixée à 48 heures. Le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre. Au plus tard lors de l'appréciation du volume d'activité prévue par l'article 8.1.2.3, l'employeur et le cadre définissent la contrepartie liée à cette surcharge imprévue.

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 3 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.

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour permettre le respect des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail (un repos minimum de 11 heures entre deux journées de travail, limitation à 6 jours par semaine et respect de l'obligation d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives)

Le cadre disposant d'une grande liberté dans la conduite ou l'organisation des missions correspondant à sa fonction et dans la détermination du moment de son travail, le cadre et l'employeur examinent ensemble, afin d'y remédier, les situations dans lesquelles ces dispositions n'ont pu être respectées.

Article 8.1.2.6 Dispositions contractuelles

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 3 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.

Les cadres techniques classés niveau III, coefficient 330 (1) et les itinérants non cadres visés à l'article L. 212.15.3 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.

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. 212.5 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. 212.21 du code du travail tel que complété par le décret n° 2000-31 du 31 janvier 2000. Ce document est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de 2 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 12 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. A 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 oeuvre de l'article 8.1.2.7 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.

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 3 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.

(1) Ajout de l'avenant n° 26 bis du 20 février 2004.

NOTA : Arrêté du 25 octobre 2004 :

- l'exclusion des termes ' cadres et les ' mentionnés à la première ligne du premier alinéa de l'article 8.1.2.7 (Convention individuelle de forfait en heures sur l'année) du chapitre 5 (Convention individuelle de forfait en heures sur l'année) est supprimée.

En vigueur étendu

8.1.2.1. Personnel sédentaire.

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 budgété.

Ce temps budgété, 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 budgété, 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 budgété 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. Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)

(l'article 8.1.2.3 s'appliquera aux contrats de travail et avenants entrant en application à compter du 1er avril 2015).

Relèvent de cette catégorie :

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.2.4. 'réserve'

8.1.2.5 Convention individuelle de forfait en jours

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.

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 10 heures et une limite de durée hebdomadaire de travail effectif fixée à 48 heures. Au plus tard lors de l'appréciation du volume d'activité prévu par l'article 8.1.2.3, le cabinet et le cadre autonome définissent la contrepartie liée à une surcharge imprévue. A titre d'exemples de surcharge imprévue : nouvelle mission, nouveau client, intervention urgente, contraintes liées aux évolutions législatives ou réglementaires.

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 3 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.

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 11 heures entre 2 journées de travail, limitation à 6 jours par semaine et respect de l'obligation d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives).

8.1.2.5.1 Le présent article précise et complète l'article 8.1.2.5

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

Charge de travail

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

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

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

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

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

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

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

Relevé mensuel

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

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

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

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

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

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

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

Réduction individuelle de la durée du travail

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

Dispositions générales

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

Article 8.1.2.6 Dispositions contractuelles

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 3 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.

Les *cadres* (1) techniques classés niveau III, coefficient 330 (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.

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 2 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 12 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. A 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 oeuvre de l'article 8.1.2.7 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.

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 3 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.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 2 janvier 2004.

(2) Ajout de l'avenant n° 26 bis du 20 février 2004.

8.1.3. Temps de trajet et de déplacement

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

Les trajets effectués par le salarié afin de se rendre à son lieu de travail (cabinet ou entreprise cliente) ou en revenant 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 heures, l'accord collectif du cabinet ou à défaut l'employeur et le collaborateur déterminent la contrepartie de cette sujétion, 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

En vigueur 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.

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 des temps

En vigueur étendu

8.1.5.1. Personnel sédentaire

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les articles D. 3171-1 à D. 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

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 2 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

8.2.1 Horaire collectif

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

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 5 jours et demi, voire sur 6 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 3 heures ni supérieure à 10 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 lorsque 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 toute hypothèse, ces jours sont pris en période de basse activité sauf accord de l'employeur.

8.2.2. Modulation du temps de travail

En vigueur étendu

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.

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 12 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 52 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. A cet effet, il est soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHS CT, 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 2 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 CHS CT, 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

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 12 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 ;

-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

En vigueur étendu

8.2.3.1. (Réservé)

8.2.3.2. Repos compensateur de remplacement (L. 3121-24)

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.

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'article L. 3121-22.

Le paiement 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.

Le repos ne peut être pris que par journée entière. La journée entière est réputée correspondre à la durée quotidienne 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

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.

8.2.4. Ponts et récupération

En vigueur étendu

Le repos de 1 ou 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire et inversement ou un jour précédant 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 12 mois précédant ou suivant le ou les jours chômés considérés.

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.

Toutefois, la récupération des jours considérés ne peut aboutir à un horaire hebdomadaire supérieur aux limites fixées par les articles L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail ni contrevenir 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

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

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.

Arrêté du 18 février 1999 : Le premier alinéa de l'article 8-2-5 relatif aux aménagements des temps de travail est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

8.2.6. Horaires individualisés

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

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. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- soit de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre ;
- soit de plus de 8 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 12 heures.

8.2.7. Compte épargne temps

En vigueur étendu

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 10 jours ouvrables par an ;
- les repos compensateurs de remplacement prévus à l'article 8.2.3.2 ;
- 1/3 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.

Il peut aussi être éventuellement alimenté par tout ou partie des primes individuelles nées d'un accord d'intéressement 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 décider de cette affectation, lequel délai ne peut être supérieur à celui 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 1 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 :

- les congés spéciaux prévus aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3142-78 à L. 3142-90 et L. 3142-91 et suivants. Les conditions de la prise du congé sont alors celles définies par la réglementation relative à ces hypothèses ;
- le congé sabbatique ouvert dès que le collaborateur a cumulé 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 obligerait 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 4 ans suivant l'ouverture de ces droits, ce seuil étant de 8 ans pour les salariés âgés d'au moins 50 ans ;
- l'épargne-temps accumulée à la date du 55e anniversaire d'un collaborateur doit être utilisée dans le cadre d'un congé pris dans le délai de 1 an. A 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

8.3.1. Pause journalière

En vigueur 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

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

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

En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 3132-3 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 5 jours dans la semaine, le second jour de repos est accolé au dimanche. Lorsque cet horaire collectif est sur 5 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

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 23 du 13-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 18-2-1999 JORF 23-2-1999.

Les fêtes légales sont, en plus du 1er Mai, les 1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, 1er 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

En vigueur étendu

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. A 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. 3123-22 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 :

1. Soit obligatoirement dans une seule séquence lorsqu'elle n'excède pas 3 heures.

2. Soit, lorsqu'elle excède 3 heures, dans au maximum 2 séquences, afin de permettre le repos pour le déjeuner, avec une interruption n'excédant pas 2 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 contractuel 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 deux semaines réduit à 1 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. Modulation des temps partiels.

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel classés niveau V (employé confirmé : coefficient 180 ; employé principal : coefficient 200) ou niveau IV 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. 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. 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 3 heures avec obligatoirement une seule séquence de travail.

Dans le cadre de cette programmation, les horaires de travail sont notifiés, par écrit, au salarié 15 jours à l'avance. Les horaires peuvent être modifiés en prévenant le salarié au moins 3 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 2 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 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 une durée moyenne égale à la durée contractuellement prévue. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paie 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 paie du 12e 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.

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 :

- la demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre 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 1 semaine, sans que la durée des périodes non travaillées puissent 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 rémunérées de toute nature seront payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérées, 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 paie suivant la fin de la période annuelle ou en cas de sortie des effectifs avant, lors du dernier bulletin de paie.

Les heures non effectuées sont déduites sur le dernier bulletin de paie 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. Travail intermittent

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 V (débutant : coefficient 170 ; employé : coefficient 175 ; employé confirmé : coefficient 180 ; employé principal : coefficient 200) ou niveau IV (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 1 200 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.

Les partenaires sociaux ont entendu regrouper dans un même article 8.4 l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel, qui remplace les articles 8.4.1 à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

NOTA : Arrêté du 25 octobre 2004 portant l'extension du n° 26 bis du 20 février

4 supprime les exclusions de
avril 2004 et endant l'arrêté n° 26 du
avril 2003

-l'exclusion de l'article 8.4.5 (Modulation des temps partiels) du chapitre 4 (Temps partiel) est supprimée ;

-l'exclusion de l'article 8.4.6.3 (Travail intermittent) du chapitre 4 susvisé est supprimée.

8.5. Autres conditions de travail

8.5.1. Clause de non-concurrence

En vigueur étendu

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.

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 24 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 main propre ou tout autre moyen de preuve, le salarié dans les 3 semaines suivant la notification de la rupture du contrat de travail ou, en cas d'absence de préavis, dans les 2 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

En vigueur étendu

Les collaborateurs sont tenus, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à une discrétion 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 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 vigueur étendu

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.

Nota - Arrêté du 18 février 1999 : Le deuxième alinéa de l'article 8-5-3 relatif à l'allocation de remplacement pour l'emploi est étendu sous réserve de l'agrément de l'accord du 22 décembre 1998 prolongeant et aménageant l'ARPE pour 1999.

IX. - Réserve

Le tuteur

Article 9.3.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 26 du 22-4-2003 BOCC 2003-20 étendu par arrêté du 2-1-2004 JORF 13-1-2004.

Le tuteur chargé d'informer et de guider le salarié en formation alternée est soit l'employeur lui-même, professionnel exerçant en nom personnel ou mandataire social d'une société reconnue par l'ordre des experts-comptables ou par la compagnie des commissaires aux comptes, soit un salarié du cabinet désigné pour exercer cette mission. Le tuteur doit en particulier :

- disposer de la compétence technique et pédagogique nécessaire à la fonction et avoir suivi la formation prévue par les textes en vigueur ;
- au moment de l'engagement, faire au salarié une présentation de la profession, de ses caractéristiques, de ses contraintes, notamment ses règles déontologiques et lui situer le cabinet, son identité, sa clientèle, ses objectifs ;
- au cours de l'exécution du contrat de formation alternée, vérifier que le programme de formation est bien suivi par le salarié ; notamment, vérifier, à l'occasion d'entretiens dont il définira lui-même la fréquence, que le niveau des connaissances acquises par le salarié a bien progressé selon ce plan ;
- à la fin du contrat de qualification et, pour le contrat d'adaptation, à la fin de la période de formation, procéder à une appréciation des acquis au titre de la formation prévue ci-dessus.

D'une manière plus générale, le tuteur s'engage à délivrer au salarié la formation le préparant aux degrés de qualification auxquels son contrat l'affecte (adaptation) ou auxquels il aspire (qualification).

Nota : Accord du 5 avril 2007 : 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.

Contrat de qualification

Article 9.3.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 26 du 22-4-2003 BOCC 2003-20 étendu par arrêté du 2-1-2004 JORF 13-1-2004.

Une convention est obligatoirement conclue avec un organisme de formation visé à l'article L. 920-4 du code du travail. Cette convention définit les modalités pratiques de la formation, les dates et lieux des sessions, la nature des outils pédagogiques mis en oeuvre, les contacts réguliers entre le tuteur et l'organisme de formation, les modalités du contrôle des acquis.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, objet du contrat de qualification qui représentent une durée au moins égale à 20 % de la durée totale du contrat sont dispensés :

- pour partie, au sein du cabinet conventionné en qualité de tuteur (formation interne) sous forme de travaux pratiques dont la diversité et la complexité garantissent l'obtention d'un niveau de compétences correspondant à la qualification ;
- pour partie, à l'occasion de sessions de formation externe.

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

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.

Contrat d'adaptation

Article 9.3.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 26 du 22-4-2003 BOCC 2003-20 étendu par arrêté du 2-1-2004 JORF 13-1-2004.

Le contenu de la formation est fixé, sous la responsabilité de l'employeur, par référence à un plan type de formation pour le type de contrat concerné. Ce plan peut distinguer formation interne et externe. La référence à la formation interne vise les travaux pratiques. La référence à la formation externe s'entend de sessions consacrées à des enseignements généraux, professionnels, technologiques de type théorique. Cette formation peut être dispensée éventuellement par le cabinet tuteur ou un groupe de cabinets disposant d'une structure de formation capable de l'assurer.

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

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.

Contrôle des acquis

Article 9.3.4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 26 du 22-4-2003 BOCC 2003-20 étendu par arrêté du 2-1-2004 JORF 13-1-2004.

A l'issue de chaque contrat de qualification et pour chaque contrat d'adaptation lorsque la formation est réalisée, un contrôle des acquis est opéré sous la forme de tests et d'études de cas récapitulatifs.

Le résultat de ce contrôle est porté à la connaissance de l'intéressé lors d'un entretien avec le tuteur. Il peut, à la demande écrite du salarié, faire l'objet d'une confirmation écrite.

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

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.

Rémunération des titulaires d'un contrat de formation en alternance

Article 9.3.6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 26 du 22-4-2003 BOCC 2003-20 étendu par arrêté du 2-1-2004 JORF 13-1-2004.

9.3.6.1. Contrat d'adaptation

Quel que soit le poste auquel est affecté le jeune de moins de 26 ans, engagé dans le cadre d'un contrat d'adaptation de l'article L. 980-2 du code du travail, sa rémunération ne peut être inférieure à 80 % du salaire minimum conventionnel correspondant à cet emploi pendant le contrat si c'est un contrat à durée déterminée, pendant la durée de la formation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée. Cette rémunération ne pourra être inférieure au Smic correspondant à l'horaire effectif du cabinet, temps contractuel de formation compris. La durée de la formation est au minimum de 200 heures sauf disposition plus favorable du contrat individuel ou de l'accord-cadre auquel le cabinet aura adhéré.

9.3.6.2. Contrat de qualification

La rémunération du titulaire d'un contrat de qualification ne peut être inférieure à un salaire minimum calculé en fonction de son âge et de l'ancienneté de son contrat tel que prévu par les dispositions de l'article D. 981-1 du code du travail.

Pour les titulaires d'un diplôme correspondant à une formation initiale au moins égale à ' bac + 2 ', cette rémunération ne peut être inférieure à 75 % du salaire minimal conventionnel pendant la durée du contrat de qualification.

NOTA : Arrêté du 26 décembre 2003 art. 1 : l'article 9-3-6 du chapitre II (Emploi, insertion et formation professionnelle) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe IV de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

X. - Commissions paritaires

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

En vigueur étendu

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 d'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.

10.3. Siège social - Secrétariat

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 8-12-1976 étendu par arrêté du 29-6-1977 JONC 14-7-1977.

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 de 1 an, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris une année dans le collège ' Employeurs ', l'année suivante dans le collège ' Employés et cadres '.

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

En vigueur étendu

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.

À compter du 1er juillet 2017 la commission est présidée par le collège patronal pour 2 ans et ensuite pour 2 ans par le collège salarial.

Chaque président est désigné pour 2 ans par son collège. La présidence de la commission change tous les 2 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. A 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 avis 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 avis 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.

Annexe A - Grille générale des emplois Avenant 14 du 22 janvier 1991

Rappel

En vigueur étendu

Les emplois du personnel sont répartis en cinq niveaux :

- N. 5. Exécution
- N. 4. Exécution avec délégation
- N. 3. Conception assistée
- N. 2. Conception et animation
- N. 1. Direction

A l'intérieur de ces niveaux, on distingue un ensemble de postes de référence, en fonction :

- de la complexité des tâches, de l'étendue de la délégation et de l'ampleur des responsabilités ;
- du niveau de formation initiale qu'ils requièrent ;
- de l'expérience professionnelle nécessaire à leur maîtrise.

La caractérisation finale de l'emploi occupé s'opère en associant :

- le poste de référence, qui détermine le coefficient de base ;
- les conditions particulières d'exécution, prise en compte à travers la grille d'adaptation.(1)

(1) Interprétation de la grille de classification résultant de l'avenant n° 14(avenant n° 24 du 28 novembre 1991).
Les conflits d'interprétation des dispositions de l'avenant n° 14, constituant les principes de classification des personnels des cabinets d'experts-comptables et de comptables agréés, relèvent de la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 10-2 de la convention collective nationale qui peut être saisie à l'initiative de l'une des parties signataires du texte visé ou sur demande de tout intéressé.

I. Postes de référence

En vigueur étendu

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 : diplômés 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.

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.

II.- Grille d'adaptation

En vigueur étendu

Caractéristiques de l'emploi	Majoration d'adaptation	Niveau concerné
1. Mobilité :		
Intervention 2 jours par semaine ou 8 jours par mois dans les entreprises clientes	10	N. 5
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
	10 par salarié	N.4 260 à partir du deuxième salarié
	10 par salarié	N.4 280 à partir du troisième salarié
Techniques connexes :		
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.(1)

(1) Interprétation de la grille de classification résultant de l'avenant n° 14(avenant n° 24 du 28 novembre 1991).

Les conflits d'interprétation des dispositions de l'avenant n° 14, constituant les principes de classification des personnels des cabinets d'experts-comptables et de comptables agréés, relèvent de la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 10-2 de la convention collective nationale qui peut être saisie à l'initiative de l'une des parties signataires du texte visé ou sur demande de tout intéressé.

Annexe B - Classification des membres de l'ordre et des stagiaires Avenant 14 du 22 janvier 1991**Classification des membres de l'Ordre et/ou de la Compagnie**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-9-1998 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 29-3-1999 JORF 9-4-1999 Rectificatif BO CC 99-3.

Indice unique :

Cet indice est attribué dès que le salarié est inscrit à l'ordre et/ou à la Compagnie.

Avenant n° 6 du 17 juin 1982 relatif à la durée du travail

Préambule

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Les articles ci-après de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 : 4.4. Rémunérations ; 4.5. Observations ; 5.1. Heures supplémentaires ; 7.0. Congés annuels ; 8.0. Durée du travail, sont annulés et remplacés par les dispositions ci-après(1). 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.

Avenant n° 13 du 22 janvier 1991 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Institut français des experts-comptables, union nationale des commissaires aux comptes ; Experts-comptables de France, Fédération nationale.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC.

Introduction

En vigueur étendu

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 comptables agréés.

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.

Économie de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre IX du texte d'origine de la convention collective posait comme un principe essentiel que la formation professionnelle permanente est indispensable à la pérennité des cabinets et donc de l'emploi. Le but du présent avenant est de compléter ce titre IX de la convention collective du 9 décembre 1974 par une définition des modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation tant professionnelle que permanente au sein de la profession. Il vise, en application de l'article L. 932-2 du code du travail, à satisfaire, en outre, aux obligations des conventions collectives professionnelles en matière de formation.

Deux éléments spécifiques à la profession d'expert-comptable et de comptable agréé ont été pris en considération dans la solution retenue. D'une part, l'ordonnance du 19 septembre 1945 qui régit le titre et l'exercice de la profession fait obligation au professionnel d'être un acteur de formation, tant auprès du personnel que des clients, d'autre part, l'activité d'expert-comptable et de comptable agréé est celle d'un conseil de gestion auprès des entreprises, ce qui nécessite une actualisation permanente des connaissances du personnel technique en matière comptable, financière, fiscale, juridique, sociale.

Avenant n° 16 du 3 mars 1994 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'IFECUNCC experts-comptables de France.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE ; CGC ; CFTC ; FECTAM.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties, affirmant l'importance que représente la formation tant dans la recherche permanente de la meilleure qualité que dans le souci d'assurer un développement réel des carrières des salariés, ont estimé nécessaire de définir les axes prioritaires de développement de la formation, notamment au profit des salariés relevant des postes N5 et N4.

Les parties ont préalablement constaté :

- que doit être assurée une meilleure information, relative aux actions de formation proposées par la profession ;
- que, pour assurer l'efficacité de la politique professionnelle de formation, les salariés de chaque cabinet y compris ceux comptant moins de 10 salariés doivent pouvoir bénéficier d'un accès prioritaire à un volume global de temps consacré à la formation ;
- qu'il convient de définir les axes de formation correspondant aux actions à mener en priorité ;
- que, outre l'accord relatif aux formations en alternance, des conventions ont été conclues avec des organismes de formation agréés dont l'objet est de valider, notamment au bénéfice des cabinets de moins de 10 salariés, des axes de formation ;
- que la formation suppose une adéquation entre l'engagement personnel et l'investissement du cabinet.

Les précisions du présent préambule indiquent les grandes orientations en fonction desquelles ont été élaborées les dispositions suivantes qui, par ailleurs, matérialisent les aménagements techniques rendus nécessaires par évolution des textes, notamment la loi n° 91-1005 du 31 décembre 1991.

Axes de formation

AXES DE FORMATION :

En vigueur étendu

DOMAINE de connaissance	TYPE de formation	NIVEAU	DURÉE
Comptabilité.	La révision d'un grand livre : apprendre à exploiter un grand livre établi par ordinateur, à retrouver les erreurs et omissions (pointages, recoupement et contrôle de vraisemblance) et à acquérir une méthodologie de travail.	N4, N5.	2 jours.
	Comptes annuels (application des nouvelles normes) : présentation du cadre général des nouvelles normes et de leurs incidences opérationnelles sur la conduite des missions et sur le rôle du chef de mission. Précisions sur les techniques à mettre en oeuvre.	N4, N5.	2 jours.
	Difficultés comptables : le point sur certaines difficultés de comptabilisation et sur l'évolution de la doctrine comptable : résultat courant, résultat exceptionnel, évaluation du portefeuille titres, comptabilisation des logiciels, transfert de charges.	N4.	1 jour.
	Rédiger un manuel des procédures : argumentation de la démarche auprès du chef d'entreprise, réalisation d'un document opérationnel tout en respectant les dispositions légales, recensement des principaux systèmes rencontrés et connaissance des modalités de suivi annuel.	N4.	1 jour.

Gestion.	Maîtrise de la complexité et de l'évolution des dossiers clients : organisation du travail (structure des dossiers, communication et contacts client, procédures, programme de travail, rentabilité des dossiers, diligences et responsabilité des membres de l'ordre, lettre et compte rendu de mission, E.A.P.), difficultés juridiques, difficultés comptables et fiscales, la gestion comme aide au chef d'entreprise.	N4.	6 jours.
	Situations rapides et tableaux de bord : conception et élaboration des situations rapides et des tableaux de bord. Utilisation de ces documents pour l'assistance des entreprises clientes, développement de la gestion dans les très petites entreprises. Propositions de produits nouveaux.	N4, N5.	2 jours.
	Prévision et budget: Collecte des données, construction des budgets, résultat prévisionnel et tableau de financement, aide informatique.	N4.	2 jours.
	Montage des dossiers d'aide aux entreprises : présentation des principales catégories d'interventions financières en faveur des entreprises : subventions, avances remboursables, aides à l'emploi, aux investissements, renforcement des fonds propres. Caractéristiques de mise en oeuvre des programmes de soutien aux entreprises.	N4, N5.	1 jour.
Fiscalité	Les B.N.C. : maîtrise des spécificités des professions libérales par un appel des obligations comptables et fiscales : définition des bénéficiaires non commerciaux règles comptables applicables, résultat fiscal, cessation d'activité.	N4, N5.	1 jour.
	L'I.S. et la détermination du résultat fiscal : rappel des principales règles régissant l'impôt sur les sociétés, règles particulières à l'I.S. par rapport aux B.I.C., étude par classe du plan comptable, des règles fiscales particulières, étude des régimes particuliers.	N4, N5.	1 jour.
	Maîtrise de la T.V.A. : rappel des principes et particularités essentiels régissant la T.V.A. et sensibilisation à la nécessité d'un respect rigoureux des règles théoriques : champ d'application, fait générateur et exigibilité, assiette, déduction	N4, N5.	1 jour.
Informatique	Le responsable micro du cabinet : acquisition de la maîtrise de la responsabilité micro du cabinet : connaissance des problèmes micro (matériels, logiciels) et de leur gestion (sauvegarde, anti-virus), choix techniques logiciels, réseaux, sécurités).	N4.	1 jour.
	Les outils informatiques d'aujourd'hui : panorama de la technologie et des outils informatiques : systèmes d'exploitation (DOS, OS/2, Unix ...), équipements périphériques, portables, usages spécialisés (PAO ...), vocabulaire.	N4, N5.	1 jour.
Droit social.	La pratique de la paie : initiation ou approfondissement sur les obligations et principales difficultés dans la pratique de la paie : différents systèmes de paie, obligations de formes, cotisations sociales, taxes sur salaires.	N4, N5.	1 jour.
	Embauche et licenciement : approfondissement des notions essentielles en vue de résoudre les questions pratiques courantes. Sensibilisation aux risques financiers ou d'ordre pénal encourus. Formalités, procédures.	N4.	1 jour.
	La vie du contrat de travail : acquisition des connaissances nécessaires à la gestion des événements survenant au cours de la vie du contrat de travail : faits tenant à la personne du salarié (maladie, congés payés, ...) ou à l'entreprise.	N4, N5.	1 jour.
Administration.	Utilisation des logiciels : Excel (maîtrise, utilisation base de données, automatisation des fonctions et commandes). Word (maîtrise, création de tableaux, publipostage). Works, Windows.	N4, N5.	1 à 3 jours selon logiciel, selon le thème.
	Accueil téléphonique : optimisation de l'usage du téléphone (gestion des appels, filtrages, prises de rendez-vous, ...). Amélioration de la qualité de l'accueil (techniques d'écoute, de reformulation, ...).	N4, N5.	1 jour.
	Le secrétariat du cabinet : définition de la fonction et méthodes d'organisation (courriers, classement et archivage, documentation, planning et contrôle de l'avancement des travaux), technique spécifique à la profession.	N4.	1 à 2 jours.

Protocole d'accord du 10 février 1997 relatif à l'indivisibilité de divers accords

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; Institut français des experts-comptables ; Union nationale des commissaires aux comptes.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC.
Organisations dénonçantes	Les parties signataires dénoncent les présents textes par avenant n° 1 1997-10-01 (BO CC 97-49).

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 1-10-1997 BOCC 97-49.

Exposé des motifs

La finalité du protocole d'accord sur l'indivisibilité des 3 accords du 10 février 1997 (portant respectivement sur l'annualisation des temps de travail, l'aménagement-réduction des temps de travail en contrepartie de l'emploi et la négociation collective au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes) était limitée à la négociation, dans une perspective de signature de ces mêmes accords par les partenaires.

Les accords du 10 février 1997 ayant été signés, les parties dénoncent le protocole d'accord sur l'indivisibilité en vue d'y mettre un terme.

Article unique

' Le protocole d'accord sur l'indivisibilité des accords signés le 10 février 1997 est dénoncé par les parties signataires. '

Accord du 10 février 1997 relatif à la négociation collective au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; Institut français des experts-comptables ; Union nationale des commissaires aux comptes.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 1er

En vigueur étendu

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 (art. 2), soit avec un mandataire ad hoc désigné par des organisations syndicales représentatives (art. 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 26-3-1997 BOCC 97-15 étendu par arrêté du 4-12-1998 JORF 15-12-1998.

A 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'acquiescent 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

En vigueur étendu

Les accords collectifs doivent être adressés, à la diligence du responsable du cabinet, au secrétariat de la commission *mixte* (1) 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* (1) 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.

NOTA : (1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 3 novembre 1998.

Article 2-3

En vigueur étendu

Afin d'accélérer la validation des accords collectifs, la commission *mixte* (1) 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* (1) 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* (1) 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.

NOTA : (1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 3 novembre 1998.

Article 2-4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Ont également la qualification d'accords collectifs de travail, au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, 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 douze 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

En vigueur étendu

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 utiles, 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 dix heures par négociation pour sa préparation.

A 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

En vigueur étendu

Le salarié désigné par la 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

En vigueur étendu

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.

NOTA : Arrêté du 3 novembre 1998 art. 1 : L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier paragraphe du point II de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996 relative à la négociation collective. La dernière phrase de l'article 4 est étendue sous réserve des dispositions du point VI de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996 relative à la négociation collective.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans commençant à courir le 1er février 1997. Il expirera donc le 31 décembre 1999. Dans les six mois précédant 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 trois ans, il cessera de produire tout effet à compter du 1er janvier 2000.

Accord du 10 février 1997 relatif à l'emploi, la contrepartie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; Institut français des experts-comptables ; Union nationale des commissaires aux comptes.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord considèrent de leur devoir de favoriser l'emploi. Dans cette perspective, ils ont exploré les moyens de l'accroissement des effectifs des cabinets en contrepartie de l'optimisation des normes d'organisation des temps de travail, créatrice de gains de productivité et de la réduction de la durée effective du travail du personnel à temps plein.

Tel est l'objet du présent accord dont les dispositions s'inscrivent dans le titre VIII de la convention collective nationale du 9 décembre 1974. Toutefois, en raison de son économie, influencée par l'article 39 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993, modifiée par celle du 11 juin 1996, les signataires lui confèrent un caractère expérimental qui justifie qu'il soit dissocié de ladite convention et qu'il ait une durée déterminée.

Article 1er

En vigueur non étendu

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif du travail mise en place au sein d'un cabinet doit être :

Premier cas : d'au moins 10 %, ce qui fixe le seuil à 35 heures par semaine si dans le cabinet la durée initiale de l'horaire collectif de travail est égale à la durée légale.

Deuxième cas : d'au moins 15 %, ce qui fixe le seuil à 33 heures par semaine si dans le cabinet la durée initiale de l'horaire collectif de travail est égale à la durée légale.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place soit pour l'ensemble du personnel à temps plein du cabinet, soit pour celui d'un ou plusieurs bureaux ou sites. Ils concernent l'ensemble du personnel. Toutefois, les membres de l'ordre des cadres hiérarchiques ou fonctionnels visés par l'article 8-0-1-1 font l'objet de dispositions particulières dans la détermination de leurs horaires.

Article 2

En vigueur non étendu

Une telle réduction des temps de travail effectif n'est concevable, au plan économique, qu'en contrepartie de normes d'organisation des horaires, adaptées au contexte particulier du cabinet, voire du bureau ou du site, qui autorisent, du fait de cette adaptation, des gains de productivité. Dès lors, les dispositions relatives à la réduction et l'aménagement des temps de travail constituent un tout indivisible avec les exonérations de charges sociales et les engagements en matière de volume d'emploi, tels qu'ils sont prévus ci-après en application de l'article 39 de la loi du 20 décembre 1993, modifiée par la loi du 11 juin 1996.

Dans cette perspective, les cabinets sont invités à explorer toutes les possibilités offertes par le titre VIII de la convention collective, qu'il s'agisse de celles relatives aux modalités de répartition de l'horaire collectif, à l'intérieur de la semaine ou inégalement sur une période plus longue pouvant être l'année, d'une part, de celles relatives à des entrées et sorties décalées par rapport à l'horaire collectif ou à la transformation d'heures supplémentaires en repos compensateur, d'autre part.

Article 3

En vigueur non étendu

Les gains de productivité résultant de ces normes optimisées doivent être mis à profit pour réduire la baisse des rémunérations au regard de la diminution de la durée effective du travail. En conséquence, deux cas sont distingués.

Article 3-1

Premier cas

La réduction de la durée du travail s'accompagne du maintien du salaire, base 39 heures, du personnel à temps plein. Le responsable du cabinet peut décider unilatéralement de la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, sous réserve de la consultation préalable du comité d'entreprise en stricte application de l'article L. 432-3 du code du travail ou, à défaut, des délégués du personnel. L'adoption des nouvelles normes dans le cadre d'un accord collectif est toutefois prioritaire ; cet accord peut être conclu non seulement avec les délégués syndicaux, mais aussi, et à défaut, soit par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, soit par un mandataire ad hoc d'organisations syndicales représentatives en application de l'accord collectif du 10 février 1997 relatif à la négociation collective.

Article 3-2

Deuxième cas

La réduction de la durée du travail s'accompagne d'une réduction du salaire mensuel, base 39 heures, du personnel à temps plein, sous réserve de la procédure prévue à l'article L. 321-1-2 du code du travail. Cette réduction ne peut correspondre qu'à la partie de la réduction de la durée du travail en deçà de 38 heures si l'horaire collectif est réparti inégalement sur tout ou partie de l'année en application de l'article L. 212-2-1 du code du travail et de l'article 8-0-8 de la convention collective nationale du 9 décembre 1974. La mise en place d'un tel dispositif suppose un accord collectif négocié et conclu par les délégués syndicaux ou, à défaut, soit par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, soit par un mandataire ad hoc d'organisations syndicales représentatives, en application de l'accord collectif du 10 février 1997 relatif à la négociation collective.

Article 4

En vigueur non étendu

Dans le respect du principe 'à travail égal, salaire égal', défini par les articles L. 133-5-4 et L. 136-2-8 du code du travail et par l'article 5 de la convention collective nationale du 9 décembre 1974, la rémunération des personnels engagés pour satisfaire aux exigences du présent accord en matière de volume

d'emploi pourra être fixée sur la base du nouvel horaire collectif du cabinet. La règle concernant ces rémunérations fait l'objet d'une clause de l'accord collectif du cabinet.

Article 5

En vigueur non étendu

Article 5-1

En contrepartie de l'aménagement et de la réduction des temps de travail ci-dessus, le responsable du cabinet s'engage à augmenter, dans un délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, les effectifs de 10 % dans le premier cas prévu à l'article 1er du présent accord, 15 % dans le second cas.

Les embauches seront réalisées en priorité dans le cadre de contrats à durée indéterminée et à temps plein ; toutefois, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles y afférentes, pourront être conclus des contrats à temps partiel conformes aux dispositions des articles 8-0-9 de la convention collective nationale du 9 décembre 1974.

L'engagement en matière de volume d'emploi s'apprécie à la fois sur les effectifs nominaux et sur le nombre d'heures de travail effectif, base 39 heures par semaine, la solution la plus favorable étant seule retenue. Le pourcentage minimum d'embauche s'apprécie par référence à la situation des douze mois précédant la mise en place de la nouvelle organisation des temps de travail dans le cabinet, voire du bureau ou du site. De ce fait, la durée du travail du personnel travaillant à temps partiel est prise en compte au prorata.

Article 5-2

La notion de travail effectif est évaluée, en application de l'article L. 212-4 du code du travail, selon la règle définie à l'article 8 de la convention collective nationale du 9 décembre 1974.

Les experts-comptables salariés et cadres hiérarchiques ou fonctionnels visés à l'article 8-0-1-1 peuvent être exclus du dispositif d'aménagement-réduction mis en place au sein du cabinet. S'ils sont visés, la réduction de la durée du travail prend la forme de jours de congés supplémentaires dont la date est fixée d'un commun accord entre chaque intéressé et la direction, ces congés étant pris dans le cadre de la période d'annualisation de l'horaire de travail.

Article 5-3

L'engagement ci-dessus, en matière de volume d'emplois, vaut pendant deux ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès au seuil défini à l'article 5-1. Le non-respect de cette obligation de faire justifie le recours à la procédure de conciliation prévue à l'article 10-1 de la convention collective nationale du 9 décembre 1974. La solution arrêtée au sein du cabinet, qu'elle résulte d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, l'est sur la base du présent accord qu'elle met en oeuvre. Elle est donc nécessairement à durée déterminée de trois ans en conformité avec l'article 8-1 du présent accord.

Article 6

En vigueur non étendu

L'économie du présent accord est conditionnée par les importantes exonérations de charges sociales prévues à l'article 39 de la loi du 20 décembre 1993, modifiée par celle du 11 juin 1996. Dès lors, constituent un tout indivisible, dans la solution concrètement mise en place au sein d'un cabinet en application du présent accord, l'engagement en matière d'effectifs, le nouvel horaire collectif, l'organisation des temps de travail adaptée au contexte du cabinet, voire du bureau ou du site, la compensation salariale de la réduction de la durée du travail et le taux minoré des cotisations de sécurité sociale.

Par voie de conséquence, le refus, quelle qu'en soit la cause, de l'autorité administrative compétente d'agréer le texte adopté au sein d'un cabinet, bureau ou site, entraîne la caducité de celui-ci.

Article 7

En vigueur non étendu

La réduction de la durée de l'horaire collectif peut affecter les contrats de travail à temps partiel conclus au sein du cabinet.

Article 7-1

Le contrat de travail à temps partiel à la semaine, dont la durée contractuelle de travail devient supérieure à 80 % de l'horaire collectif nouveau résultant de l'article 1er du présent accord, est automatiquement transformé en contrat à temps plein. Il en est de même lorsque le temps partiel est au mois, sous réserve de l'adaptation de l'horaire inégalement réparti sur le mois aux modalités de répartition de l'horaire collectif en vigueur dans le cabinet, voire dans le bureau ou le site, en application des dispositions du titre VIII de la convention collective nationale du 9 décembre 1974. Dans l'un et l'autre cas, le salarié pourra solliciter une réduction de la durée contractuelle du travail proportionnelle à celle du personnel à temps plein lui permettant de conserver le statut de travailleur à temps partiel.

Le contrat de travail à temps partiel à l'année, dont la durée contractuelle de travail devient supérieure à 80 % de l'horaire collectif nouveau, est remis en cause du fait du présent accord. Le cabinet et le titulaire d'un tel contrat se rencontreront en vue de définir de nouvelles relations contractuelles qui pourront prendre la forme soit d'une réduction de la durée contractuelle du travail proportionnelle à celle du personnel à temps plein, soit, lorsque la durée du travail est annualisée par l'accord d'entreprise, de la requalification du contrat en temps plein.

Article 7-2

La rémunération des titulaires d'un contrat à temps partiel, en fonctions au moment de la mise en place du présent accord au sein du cabinet, est majorée dans la même proportion que celle correspondant au maintien total ou partiel du salaire, tel qu'il résulte des articles 3-1 et 3-2 ci-dessus.

Article 8

En vigueur non étendu

L'article 39 de la loi du 20 décembre 1993, modifiée par celle du 11 juin 1996, a un caractère expérimental. Par ailleurs, il est nécessaire, pour la profession, d'examiner l'impact des dispositions ci-dessus sur la gestion des cabinets. En conséquence :

Article 8-1

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans commençant à courir le 1er février 1997. Il ne se transformera pas, à son échéance, en accord à durée indéterminée. Il y cessera donc de produire tous ses effets.

Les parties se rencontreront, dans le courant du deuxième trimestre de l'année 1999, pour faire le point sur l'exécution du présent accord, ses effets sur la gestion des cabinets et sur l'emploi dans la profession. Elles en dresseront le constat par écrit. Au vu de ce rapport, elles décideront ou non de la négociation d'un nouvel accord portant sur le même objet.

Article 8-2

Les solutions concrètes mises en place au sein des cabinets l'auront été en application d'accords collectifs (deuxième cas prévu à l'article 3-1) ou de décisions unilatérales de l'employeur (premier cas). Quelle que soit la source du système mis en place dans le cabinet, celui-ci est conçu sur la base du présent accord. L'exonération des charges sociales prévue à l'article 39 de la loi du 20 décembre 1993, modifiée par la loi du 11 juin 1996, prend effet à la date d'embauche du premier salarié.

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

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; IFEC-UNCC.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

Préambule

Considérant la déclaration générale faisant l'objet du II du préambule de la convention collective et accompagnant l'avenant 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 au 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'Etat dont le montant est fixé par le décret n° 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'Etat. 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 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 23 bis du 23-2-1999 BOCC 99-12 étendu par arrêté du 25-5-1999 JORF 8-6-1999.

Dans les cabinets de moins de 50 salariés, il est établi un document qui contient obligatoirement des clauses relatives à la durée du travail :

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.

Les heures exceptionnellement effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires de moyenne annuelle sont contractuellement majorées de 25 %.

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 du 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 8.2.2.2.5 et 8.2.3.2.

1.2. L'emploi

Dans le délai de 1 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 du 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 2 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 choisie 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 courants ; 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.

Nota - Arrêté du 18 février 1999 : La deuxième phrase du point 1-3-2 de l'article 1er est étendue sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe I, alinéa 2, de la loi du 13 juin 1998.

La dernière phrase du point 1-3-2 de l'article 1er est étendue sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

3.1. Le respect des engagements contractés exige que soit régulièrement fait le point sur leur suivi. A 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 concernant les différentes échéances relatives en particulier à l'engagement en matière d'effectifs et au niveau des aides financières de l'Etat.

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 différends 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. A cet effet, les salariés des cabinets pourront se faire assister par une organisation syndicale représentative.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 23 bis du 23-2-1999 BOCC 99-12 étendu par arrêté du 25-5-1999 JORF 8-6-1999.

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'Etat. 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 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.

Nota - Arrêté du 18 février 1999 : La deuxième phrase de l'article 4 est étendue sous réserve des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Article 5

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dans tous 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 1er 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'Etat 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 1er 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'Etat plus importantes que celles correspondant strictement à l'hypothèse 35 heures et 6 %.

Article 7

En vigueur étendu

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 1er à 6 ci-dessus au regard des dispositions des titres V et VIII de la convention collective.

A 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.

Avenant n° 22 du 22 septembre 1998 portant modification de la classification

Signataires	
Organisations patronales	IFEC-UNCC ; Experts-comptables de France.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC ; CFDT ; CGT.

En vigueur étendu

Le présent avenant est destiné à l'actualisation du statut de l'expert-comptable stagiaire eu égard aux évolutions aussi bien des textes réglementaires et d'origine ordinaire qui le concernent que des conditions effectives d'accès au stage.

Article 5

En vigueur étendu

L'article 2 du présent avenant ne s'appliquera qu'aux contrats de travail inclus après la date de son effet au sein du cabinet.

ANNEXE

En vigueur étendu

Section 2

Obligations du maître de stage

Article 42

Les maîtres de stage doivent donner aux experts-comptables stagiaires toutes facilités :

- pour suivre la formation prévue à l'article 4 du décret n° 81-536 modifié du 12 mai 1981 et aux articles 9 à 15 et 25 du présent règlement ;
- pour s'acquitter régulièrement de leurs obligations telles que prévues à l'article 16 du présent règlement ;
- pour préparer les épreuves du diplôme d'expertise comptable et s'y présenter.

L'expert-comptable stagiaire peut demander, à cet effet, à disposer d'un temps de congé supplémentaire non rémunéré au moins équivalent à une durée de un mois, à répartir par accord réciproque avec le maître de stage.

Ces dispositions ne peuvent avoir pour conséquence de réduire la durée moyenne hebdomadaire des travaux professionnels à moins de 32 heures par semaine sur une année civile, sauf pour les stagiaires bénéficiant des dispositions de l'article 16 du décret susvisé du 12 mai 1981 modifié.

Article 43

Les maîtres de stage doivent s'attacher à graduer les travaux confiés aux experts-comptables stagiaires et leur donner dans l'ensemble des disciplines professionnelles (comptables, juridiques, fiscales, économiques) la formation technique de base qui doit les rendre rapidement aptes à exercer la profession.

Article 44

Les maîtres de stage doivent faciliter aux contrôleurs de stage l'exercice de leur mission, notamment par l'établissement régulier des ' fiches semestrielles du maître de stage '.

Lorsque le maître de stage et l'expert-comptable stagiaire sont salariés du même employeur, ce dernier est tenu aux mêmes obligations et doit, en outre, faciliter la tâche du maître de stage.

Article 45

Une fois le stage terminé, le maître de stage a le devoir d'aider le stagiaire dans son établissement. Toute clause qui ferait obstacle à cet établissement est, sous réserve des dispositions de l'article 52 ci-après, interdite dans les contrats de travail passés entre un membre de l'ordre, ou une société reconnue par l'ordre, et un expert-comptable stagiaire.

Section 3

Contrat de travail

Article 46

Les modalités liées à l'engagement, à la période d'essai et à la rupture de contrat sont définies par la convention collective du personnel des cabinets d'experts-comptables et de comptables agréés, chapitre VI.

Section 4

Rémunération des experts-comptables stagiaires

Article 47

Les maîtres de stage sont tenus de rémunérer leurs stagiaires (art. 5 de l'ordonnance du 19 septembre 1945 ; art. 38 du présent règlement).

La rémunération des experts-comptables stagiaires salariés d'un membre de l'ordre, ou d'une société reconnue par l'ordre, est fixée en fonction du nombre d'heures effectuées, conformément à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de comptables agréés, chapitre V.

Cette disposition ne concerne pas les experts-comptables stagiaires autorisés exerçant pour leur propre compte.

Section 5

Congé des experts-comptables stagiaires

Article 48

Les experts-comptables stagiaires et les experts-comptables stagiaires autorisés exerçant sous contrat d'emploi ont droit à un congé payé dans les conditions prévues par la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts comptables et de comptables agréés, chapitre VII.

Section 6

Obligations des experts-comptables stagiaires et anciens stagiaires

Les experts-comptables stagiaires et les experts-comptables stagiaires autorisés doivent observer les dispositions législatives et réglementaires qui les concernent.

Article 50

L'expert-comptable stagiaire doit :

- effectuer son stage avec assiduité ;
- satisfaire à ses obligations de formation (art. 9 à 15 et 25 du présent règlement) ;
- établir, de concert avec son maître de stage, les fiches et les rapports semestriels (art. 16 du présent règlement) ;
- préparer les épreuves du diplôme d'expertise comptable ;
- chercher à graduer ses travaux professionnels et à accepter des missions de nature variée dont la maîtrise est indispensable pour parfaire sa formation technique ;
- se rendre utile à son maître de stage ;
- se soumettre aux mesures de contrôle prises par l'ordre ;
- respecter le secret professionnel et se montrer digne de la profession ;
- respecter la clientèle de son maître de stage (art. 52 ci-après).

Article 51

L'expert-comptable stagiaire qui quitte son maître de stage devra en informer son conseil régional dans le mois qui suit son départ effectif du cabinet, par courrier recommandé avec accusé de réception, faute de quoi son entrée chez un nouveau maître de stage ne sera prise en compte qu'à la date où le conseil régional en aura eu connaissance.

Article 52

Sauf accord entre les parties, un ancien expert-comptable stagiaire devenu membre de l'ordre ou expert-comptable stagiaire autorisé ne peut, au cours de la période de 3 ans suivant la fin de son stage, accepter de mission proposée par tout client avec lequel il a été en rapport à l'occasion de son stage.

Par client on entend non seulement ceux avec lesquels le stagiaire a été en contact, mais tous les clients du cabinet.

Section 7

Contrôle régional du stage

Article 53

Le contrôle du stage est assuré par le conseil régional de l'ordre qui délègue cette fonction à un contrôleur principal du stage assisté de contrôleurs adjoints, choisis parmi les experts-comptables inscrits au tableau de la région.

Article 54

Le contrôle du stage porte sur :

- le respect, par les experts-comptables stagiaires, de leurs obligations et des textes les concernant ;
- l'assiduité et le comportement professionnel de l'expert-comptable stagiaire ;
- la qualité et la diversité des travaux professionnels.

En vigueur étendu

Règlement du stage de commissaire aux comptes

Extraits du décret n° 69-810 du 12 août 1969

portant règlement d'administration publique et relatif à l'organisation de la profession et au statut professionnel des commissaires aux comptes de sociétés.

Article 3

(Décret n° 93-9 du 4 janvier 1993.) Ne peuvent être inscrites sur la liste des commissaires aux comptes que les personnes de nationalité française, les ressortissants d'un Etat membre des Communautés européennes autre que la France ou les ressortissants d'un autre Etat étranger lorsque celui-ci admet les nationaux français à exercer le contrôle légal des comptes.

Ces personnes doivent présenter des garanties de moralité suffisantes et, sous réserve des dispositions des articles 5, 5-1 et 5-2 ci-après, avoir subi avec succès les épreuves de l'examen d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes, après l'accomplissement d'un stage professionnel jugé satisfaisant.

Peuvent être également inscrits sur la liste des commissaires aux comptes les titulaires du diplôme d'expertise comptable, du brevet d'expert-comptable ou du diplôme d'expert-comptable. Les deux tiers au moins du stage prévu par l'article 1er du décret du 12 mai 1981 relatif au diplôme d'expertise comptable doivent avoir été accomplis soit chez une personne inscrite sur la liste des commissaires aux comptes et habilitée à recevoir des stagiaires par le conseil régional des commissaires aux comptes, soit, sous réserve d'une autorisation donnée au stagiaire, dans des conditions fixées par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du budget, chez une personne agréée par un Etat membre des Communautés européennes pour exercer le contrôle légal des comptes.

Article 4

(Décret n° 93-9 du 4 janvier 1993.) Le stage professionnel prévu à l'article 3, alinéa 2, est d'une durée de trois ans.

Il est accompli chez une personne physique ou dans une société inscrite sur la liste instituée par l'article 2 et habilitée à cet effet par le conseil régional. Il peut être également accompli :

- Dans la limite d'un an, chez une personne agréée par un Etat membre des Communautés européennes pour exercer le contrôle légal des comptes ;
- Dans la limite d'un an, chez toute personne autre que celles qui exercent le contrôle légal des comptes en France et dans les autres états membres des Communautés européennes et offrant des garanties suffisantes quant à la formation des stagiaires.

Le stage professionnel régulièrement accompli donne lieu à la délivrance d'un certificat portant les appréciations du président du conseil régional établies au vu du rapport du maître de stage. Lorsque le stage a été accompli dans le ressort de plusieurs conseils régionaux ou en tout ou partie à l'étranger, le président du conseil régional compétent est désigné dans des conditions fixées par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice (arrêté du 4 février 1993).

Un arrêté du même ministre détermine l'autorité compétente au sein de la profession pour autoriser le stagiaire à effectuer tout ou partie du stage à l'étranger ou chez une personne autre que celles qui sont agréées pour exercer le contrôle légal des comptes ainsi que les modalités d'accomplissement de stage et de délivrance du certificat.

Article 5

Le stage a pour objet de préparer le stagiaire à l'exercice de la profession. L'activité du stagiaire ne doit pas se limiter à de simples tâches d'exécution. Elle doit être dans toute la mesure du possible en relation directe avec les études théoriques qu'il poursuit. Les horaires du stagiaire sont aménagés à cette fin.

Le stagiaire doit avoir la possibilité de consacrer une partie de son stage à l'étude de la documentation détenue par le maître de stage pour lui permettre d'approfondir ses connaissances et de se tenir informé de l'actualité intéressant la profession.

Avenant n° 23 du 13 janvier 1999 relatif aux 35 heures et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	IFEC - UNCC ; Experts-comptables de France.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE - CGC ; CFDT ; CGT.

Préambule

En vigueur étendu

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 professionnelle 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 élevé 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 limiter la notion de travail effectif ainsi que les modalités de répartition et 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.

En vigueur étendu

DÉCLARATION GÉNÉRALE

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 coeur 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 n° 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 et de la convention collective. Par ailleurs, est établi un accord, distinct de la convention collective, relatif à l'anticipation des 35 heures.

Déclaration générale du 13 janvier 1999 sur les 35 heures et l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; IFEC-UNCC.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

En vigueur non étendu

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 coeur 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 n° 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.

Avenant n° 23 ter du 22 juillet 1999 relatif au maintien du salaire suite à la réduction de la durée du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France.
Organisations de salariés	Fédération CFE-CGC ; Fédération CFTC ; Fédération CGT.

A la suite de l'entrée en application depuis le 1er mars 1999 de l'avenant n° 23, des interrogations ont été soulevées sur la rémunération et la durée effective de travail auxquelles les parties apportent les réponses suivantes.

Salaires effectifs et réduction de la durée effective du travail

Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective prévoit expressément dans certaines hypothèses - essentiellement accord d'anticipation des 35 heures pour être éligible aux aides de l'Etat 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 n° 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 paie 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 paie 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 1er 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

En vigueur étendu

Il est convenu de demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 26 du 22 avril 2003 relatif à l'emploi, la formation et la durée du travail

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; Institut des experts-comptables et commissaires aux comptes (IFEC).
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; Force ouvrière.

En vigueur étendu

Compte tenu de l'évolution des textes législatifs et réglementaires les partenaires sociaux ont entrepris un examen des besoins constatés au niveau des cabinets. Ils concluent en conséquence le présent avenant ayant pour objet de modifier ou de compléter le dispositif conventionnel existant.

Chapitre Ier

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

Il est créé un article 10.4 intitulé ' Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ' et la dernière phrase de l'article 9.4.1 est supprimée.

(voir cet article)

Chapitre II

Emploi, insertion et formation professionnelle

2.1. Le titre de l'article 9.3 devient ' Emploi, insertion et formation professionnelle ' et l'unique alinéa est remplacé par les deux alinéas suivants :

(voir cet article)

2.2. L'article 9.3.1 ' Le tuteur ' a la rédaction suivante :

(voir cet article)

2.3. L'article 9.3.2 ' Contrat de qualification ' est remplacé par la rédaction suivante :

(voir cet article)

2.4. L'article 9.3.3 ' Contrat d'adaptation ' est maintenu en l'état.

2.5. L'article 9.3.4 ' Contrôle des acquis ' est maintenu en l'état.

2.6. L'article 9.3.6 ' Rémunération des titulaires d'un contrat de formation en alternance ' a la rédaction suivante :

(voir cet article)

2.7. L'article 9.3.7 ' Dépenses de formation ' est maintenu en l'état.

2.8. Il est créé un article 9.6 intitulé ' Apprentissage '.

(voir cet article)

Chapitre III

Clause de non-concurrence

L'article 8.5.1 ' Clause de non-concurrence ' est remplacé par la rédaction suivante :

(voir cet article)

Chapitre IV

Temps partiel

8.4. Temps partiel

Les partenaires sociaux ont entendu regrouper dans un même article 8.4 l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel, qui remplace les articles 8.4.1 à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

(voir cet article)

Chapitre V

Convention individuelle de forfait en heures sur l'année

Il est créé un article 8.1.2.7 ainsi rédigé :

(voir cet article)

La mise en oeuvre de l'article 8.1.2.7 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.

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 3 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.

Chapitre VI

Les syndicats signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant et mandatent à cet effet le secrétariat de la commission paritaire nationale.

Fait à Paris, le 22 avril 2003.

Avenant n° 27 du 23 octobre 2003 relatif à la loyauté et au respect de la clientèle

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; IFEC, instituts des experts-comptables et commissaires aux comptes.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; FO.

En vigueur étendu

Article 6.3

(voir cet article)

Fait à Paris, le 23 octobre 2003.

Avis du 4 décembre 2003 de la commission paritaire d'interprétation relatif au départ volontaire à l'âge de la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; IFEC.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu

Article 6.2.4.1

(voir cet article)

Fait à Paris, le 4 décembre 2003.

Avenant n° 26 bis du 20 février 2004 relatif à l'emploi, formation et durée du travail

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; Institut français des experts-comptables.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; FO.

Préambule

En vigueur étendu

Un avenant n° 26 sur l'emploi, la formation et la durée du travail a été conclu le 22 avril 2003. Par arrêté ministériel du 2 janvier 2004, cet avenant a été étendu à l'exclusion de différents articles. Afin de répondre aux observations ministérielles dans le cadre du maintien de la demande d'extension, il est convenu ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8.4.5 ' Modulation des temps partiels ' est modifié ou complété comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

L'alinéa 1 de l'article 8.4.6.3 ' Travail intermittent ' est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

A la première phrase du premier alinéa de l'article 8.1.2.7, il est ajouté après ' cadres ' : ' techniques classés niveau III, coefficient 330 '.

Article 4

En vigueur étendu

Le secrétariat de la commission mixte paritaire est mandaté pour demander l'extension du présent avenant et ainsi permettre la levée des exclusions figurant à l'arrêté ministériel du 2 janvier 2004, qui a étendu l'avenant 26 avec des exclusions auxquelles le présent avenant s'est donné pour objectif de répondre.

Fait à Paris, le 20 février 2004.

Avenant n° 28 du 12 mai 2004 relatif à la mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables de France ; Institut français des experts-comptables et commissaires aux comptes (IFEC).
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT.

Préambule

En vigueur étendu

La promulgation de la loi sur les retraites en août 2003 a amené les partenaires sociaux à examiner ses incidences sur l'article 6.2.4 de la convention collective nationale.

A l'issue de cet examen, ils décident ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 6.2.4.2 est remplacé par la rédaction suivante :
(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu

Le secrétariat de la commission paritaire nationale est mandaté pour demander l'extension du présent avenant qui entrera en application à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 12 mai 2004.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale ' Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) ' n 3020.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 5 avril 2007 désignant l'OPCA de branche

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat IFEC ; Le syndicat ECF,
Organisations de salariés	La fédération CFTD ; La fédération CFTC ; La fédération FEC FO,

Préambule

En vigueur étendu

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail .

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 1er
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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 3 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 3 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 2e trimestre 2009, les parties se rencontreront pour faire un bilan de l'application du présent accord et du fonctionnement de la SPP.

Article 3
En vigueur étendu

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 janvier 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers

Signataires	
Organisations patronales	L'ECF ; L'IFEC,
Organisations de salariés	La fédération CFDT ; La fédération CFE-CGC ; La fédération CFTC ; La fédération CGT ; La fédération FO,

En vigueur étendu

Il a 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 1er

En vigueur étendu

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 termes de contenu et d'exigence de compétences ;
- mettre en oeuvre 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 2

En vigueur étendu

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 3

En vigueur étendu

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.

Avenant n° 29 du 11 septembre 2008 relatif aux congés spéciaux

Signataires	
Organisations patronales	L'ECF ; L'IFEC,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La CGT ; La CGT-FO,

En vigueur étendu

Il a été convenu ce qui suit à l'issue d'une réunion de la commission paritaire d'interprétation qui s'est tenue le 30 juin 2008.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7. 1 « Congés spéciaux de courte durée » est ainsi complété :

- « - décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant (du salarié, de son conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité) : 3 jours ouvrables. »

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 30 du 11 septembre 2008 relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	L'ECF ; L'IFEC,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La CGT ; La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le 4e alinéa de l'article 10. 2 « Commission nationale paritaire d'interprétation » est remplacé par la rédaction suivante :

« La commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine. »

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 31 du 14 novembre 2008 relatif à la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	L'ECF ; L'IFEC,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La CGT ; La CGT-FO,

Préambule

En vigueur étendu

La loi de modernisation du marché du travail n° 2008-596 du 25 juin 2008 et la loi de démocratie sociale et de réforme du temps de travail n° 2008-789 du 20 août 2008 ont apporté des modifications sur différents thèmes : période d'essai, indemnité de licenciement, complément de salaire maladie, heures supplémentaires et repos compensateur.

La commission paritaire a examiné l'impact de ces nouvelles réglementations sur les articles correspondants de la convention collective.

En conséquence, les organisations syndicales décident de les modifier comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

L'article 6. 2. 4. 2. 2 est remplacé par la rédaction suivante :

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues au 6. 2. 4. 2. 1 ouvre droit pour le salarié à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la loi, à savoir à la date de signature du présent avenant, 2 / 10 de mois par année d'ancienneté avec une majoration de 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans.

Le délai de prévenance est fixé à 3 mois à compter de la date d'envoi ou de remise de la lettre confirmant la décision de mise à la retraite. »

Article 4

En vigueur étendu

A l'article 8. 2. 2. 5 « Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen, ' a, heures excédant la durée moyenne annuelle ' », au dernier tiret, la partie de phrase « et ouvrent droit, pour celles qui excèdent 41 heures de moyenne, au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du même code. » est supprimée.

L'article 8. 2. 3. 1 est supprimé.

A l'article 8. 2. 3. 4, le 3e alinéa de « Lorsque ce contingent... » à «...L. 212-5-1 du code du travail. » est supprimé.

Article 5

En vigueur étendu

Sous réserve du droit d'opposition, le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

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

Accord du 14 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	L'ECF ; L'IFEC,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La CGT ; La CGT-FO,

En vigueur étendu

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.

Informations chiffrées

Article 1er

En vigueur étendu

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 socioprofessionnelle 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 1, 6 % des femmes contre 22 % des hommes), tandis que 63 % d'entre elles se situent aux niveaux 4 et 5 (contre 39 % des hommes).

Etude complémentaire

Article 2

En vigueur étendu

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 au 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 I 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.

Durée. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

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 révisions 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.

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Annexe I

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 II

En vigueur étendu

(Pages 46 à 48 et page 51 de l'étude OMECA citée dans l'accord de méthode.)

(Clichés non reproduits, consultable en ligne sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr (rubrique BO conventions collective)

Accord du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	ECF ; IFEC.

Signataires	
Organisations de salariés	F3C CFDT ; CFE-CGC ; FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

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.

A 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 situé 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 VI).

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 tranche 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 10 salariés, l'analyse a porté notamment sur les métiers suivants : cadre de direction, collaborateur audit, collaborateur social, collaborateur comptable. Au-delà de 10 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 50 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.

Etat des lieux

Article 1er

En vigueur étendu

A 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. 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 I).

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 II).

1.2. 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 :

- interruptions de carrière liées à la maternité ;
- 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. 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 III).

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. 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 inexpliqués par des considérations objectives.

Actions

Article 2

En vigueur étendu

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. 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. A 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 relatif à la 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 relatif à la formation sera l'occasion d'un examen des formations de nature à permettre l'actualisation des connaissances rendue nécessaire par les absences pour congé de 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. 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 de maternité, ou d'adoption, ou du congé parental pour définir les actions à entreprendre, notamment en termes de formation, de remise à niveau et plus globalement pour recueillir les souhaits d'évolution professionnelle.

2.3. 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 de maternité pour les collaboratrices dont le salaire excède le plafond de la sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Il est par ailleurs rappelé qu'au retour du congé de 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.

Programme de travail pour poursuivre les travaux

Article 3

En vigueur étendu

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.

Durée. - Révision. - Dénonciation. - Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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 avis 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 3 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 avis de réception à l'autre partie signataire et déposée auprès du ministère du travail et au secrétariat-greffe 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 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

A 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 1 année qui commencera à courir à l'expiration du délai de 3 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

En vigueur étendu

Annexes I à V

(Annexes non reproduites, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0012/boc_20130012_0000_0018.pdf

En vigueur étendu

Annexe VI

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 3 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° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

2° 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. »

Accord du 16 mai 2014 relatif à la désignation de l'OPCA

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ; ECF.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

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.

A l'issue de leurs négociations, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

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 premier trimestre 2016.

Article 2

En vigueur étendu

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 avis 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 3 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Avenant du 11 juillet 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	L'IFEC ; L'ECF,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Il a été convenu ce qui suit à l'issue de plusieurs réunions de la commission mixte paritaire au cours desquelles les partenaires sociaux ont procédé à l'examen de l'ensemble des stipulations conventionnelles.

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux recensent par le présent avenant les modifications apportées à différents articles de la convention collective.

Le texte de la convention collective ainsi modifié est remis à chaque organisation syndicale.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander l'extension du présent avenant qui entre en application dès sa signature sous réserve des règles relatives au droit d'opposition.

Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire.

Article 2

En vigueur étendu

Les modifications apportées à la convention collective nationale sont les suivantes.

2.1. Au préambule :

2.1.1. Le 3e alinéa est ainsi rédigé :

« 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 commissaire 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. »

2.1.2. Le 6e alinéa est ainsi rédigé :

« 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. »

2.1.3. L'alinéa commençant par « Les employés salariés » et se terminant par « en application de l'article 22 de l'ordonnance du 19 septembre 1945 » est supprimé.

2.1.4. Le 8e alinéa est ainsi modifié :

« L'obligation des membres de l'ordre au secret professionnel (art. 226-13 du code pénal) exige la discrétion absolue du personnel. »

2.2. L'article 1.0 « Objet » est désormais rédigé ainsi :

« Le présent texte constitue une convention collective nationale de travail, conclue en application du livre II 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. »

2.3. L'article 1.1 « Champ d'application professionnel et territorial » est désormais rédigé ainsi :

« 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 69. 20Z. Ne peuvent être visés les centres de gestion agréés, les associations agréées et les associations de gestion comptable. »

2.4. Le 2e alinéa de l'article 1.2 « Durée et date d'effet » est désormais rédigé ainsi :

« Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 1975 et a été conclue pour une durée de 1 an, renouvelable chaque année par tacite reconduction. »

2.5. Le dernier alinéa de l'article 1.3 « Dénonciation et révision » est désormais rédigé ainsi :

« 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. »

2.6. L'article 2.1.1, alinéa 1, est désormais rédigé ainsi :

« 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. »

2.7. L'article 2.1.2 a est désormais rédigé ainsi :

« a) Leurs frais de transport sur la base du tarif :

- SNCF (2e 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 4 heures. »

2.8. Au 1er alinéa de l'article 2.2, la référence à l'article L. 132-22 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2232-20 du code du travail.

2.9. A l'article 2.3, la référence aux articles « L. 410 à L. 413 » du code du travail est remplacée par la référence aux articles « L. 2111-1 à L. 2135-8 » du code du travail.

La référence à l'article « L. 412-2 » du code du travail est remplacée par la référence à l'article « L. 2141-5 » du code du travail.

2.10. Le titre III « Avantages acquis » est désormais rédigé ainsi :

« 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 paie, 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. »

2.11. L'article 4 « Economie générale » est désormais rédigé ainsi :

« 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. »

2.12. A l'article 4.1 « Grille générale des emplois », sont supprimés :

- le nota avenant n° 14 du 22 janvier 1991, article 4 « Dispositions transitoires » depuis « la période... » jusqu'à « ... l'application de la nouvelle grille » ;
- le renvoi (1) bas de page intitulé « Interprétation de la grille de classification résultant de l'avenant n° 14 (avenant n° 24 du 28 novembre 1991) ».

2.13. A l'article 4.2.1, alinéa 1, les termes « de la loi du 24 juillet 1966 » sont supprimés.

Au quatrième alinéa de l'article 4.2.1, les termes « de plein droit » sont supprimés.

L'article 4.2.1 est complété par un alinéa qui correspond au texte de l'article 8.1.2.4 dans sa rédaction antérieure à la signature du présent avenant, le titre de l'article 8.1.2.4 étant supprimé. L'article 8.1.2.4 est désormais classé réservé.

2.14. A l'article 4.2.2, le quatrième alinéa est désormais rédigé ainsi :

« 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. »

A l'article 4.2.3, le renvoi (1) après le texte de l'article est supprimé.

2.15. L'article 4.3 « Révision » est désormais rédigé ainsi :

« Une négociation a lieu tous les 5 ans en vue de la révision éventuelle du titre IV et de l'annexe relatifs aux classifications. »

2.16. A l'article 5.1.1.1, l'alinéa 1 est désormais rédigé ainsi :

« 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. »

2.17. A l'article 5.1.1.2, la référence à l'article L. 132-12 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

2.18. A l'article 5.1.1.3, alinéa 2, les termes « au second alinéa de l'article L. 132-12 » sont remplacés par « aux articles L. 2241-1 et D. 2241-1 »

2.19. A l'article 5.1.2, le 2e alinéa est complété après « par fractions mensuelles » d'une phrase ainsi rédigée :

« Elle apparaît distinctement sur le bulletin de paie. »

2.20. Au 2e alinéa de l'article 5.2.1 : « L. 212-5 » devient « L. 3121-22 » et « L. 132-27 » devient « L. 2242-8 ».

2.21. Au 5.2.2, alinéa 1, les termes « En application de l'article L. 212-8-5 du code du travail » sont supprimés.

Au 2e alinéa de l'article 5.2.2, « L. 212-5 » devient « L. 3121-22 ».

2.22. Au titre de l'article 5.4, il est ajouté « conventionnelle » après « rémunération ».

L'article 5.4 est désormais rédigé ainsi :

« Le membre de l'ordre et/ ou de la compagnie est affecté d'un indice défini à l'annexe B. A cet indice est associée une rémunération conventionnelle minimale. »

2.23. Au 2e alinéa de l'article 6, les termes « la loi du 11 octobre 1946 et le décret du 13 juin 1969 » sont remplacés par « l'article R. 4624-10 du code du travail ».

A ce même alinéa, « 39 » est remplacé par « 35 ».

2.24. A l'article 6.2, les termes « la loi du 13 juillet 1973 » sont remplacés par « l'article L. 1234-1 du code du travail ».

2.25. L'article 6.2.3, alinéa 1, est désormais rédigé ainsi :

« 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. »

2.26.1. Sous le titre de l'article 6.2.4 est introduit l'article 8.5.3 dans sa rédaction telle que modifiée par l'article 2.56 du présent avenant.

L'alinéa du 6.2.4 ainsi rédigé : « L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension » est supprimé.

2.26.2. Le titre de l'article 6.2.4.1 est désormais « Départ volontaire à la retraite ».

Cet article est complété au second tiret qui est désormais écrit ainsi :

« - au-delà de 5 ans, cette indemnité est majorée de 1/10 de mois par année complète de présence au cabinet ».

Au 3e alinéa, les termes « mentionné à l'article 6.2.4.1 » sont supprimés.

2.27.1. Au 6.2.4.2, un titre est ajouté : « Mise à la retraite ».

L'article 6.2.4.2 est désormais rédigé ainsi :

« A l'initiative de l'employeur, elle s'effectue dans les conditions prévues par la loi (art. L. 1237-5 du code du travail et art. L. 351-8 du code de la sécurité sociale). »

2.27.2. L'article 6.2.4.2.1 et l'article 6.2.4.2.2 sont supprimés.

2.27.3. Le dernier alinéa de l'article 6.3 ainsi rédigé : « Les syndicats signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant et mandatent à cet effet le secrétariat de la commission paritaire nationale » est supprimé.

2.28. A l'article 7, alinéa 1, « L. 223-2 » est remplacé par « L. 3141-3 » et « L. 223-4 » est remplacé par « L. 3141-5 ».

L'alinéa 2, après « 31 octobre », est ainsi complété : « sauf application des dispositions législatives sur la prise des congés annuels sur l'année civile ».

L'alinéa 3 est ainsi rédigé à sa dernière phrase : « La partie ainsi fractionnée peut être prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. »

L'alinéa 4 est ainsi rédigé :

« Les droits supérieurs à 24 jours ouvrables peuvent être fixés par la direction à une date différente du congé principal et, en principe, en dehors de la période du 1er 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. »

Le dernier alinéa de l'article 7 est désormais rédigé ainsi :

« 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. »

2.29. L'article 7.1 « Congés spéciaux de courte durée » est modifié comme suit :

Après le tiret relatif au décès d'un ascendant ou d'un descendant, il est ajouté :

« Par ascendant, il convient d'entendre les parents et grands-parents (aïeuls, bisaïeuls ...).

L'expression « sous condition d'ancienneté de 3 mois » est supprimée avant le tiret « journée défense et citoyenneté : 1 jour » qui se substitue à « présélection militaire : 3 jours ».

A l'avant-dernier alinéa, la phrase : « Toutefois, si le jour où survient l'événement donnant lieu au congé est un jour chômé, le jour de congé est reporté au jour suivant ou précédent » est remplacée par : « Quand l'autorisation d'absence telle que définie ci-dessus comprend un jour chômé, ce dernier n'est pas compté dans le nombre de jours ouvrables défini ci-dessus ».

2.30. Le titre de l'article 7.2 est désormais rédigé ainsi : « Incidence de la maladie et de la maternité sur le contrat de travail ».

Il est créé un article 7.2.1 « Incidence de la maladie », qui comprend les cinq premiers alinéas de l'article 7.2 dans sa rédaction existante avant la signature du présent avenant et un article 7.2.2 « Incidence de la maternité » qui comprend les deux derniers alinéas de cet article 7.2.

Le 3e alinéa rédigé ainsi : « Si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de 6 mois, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement » est remplacé par la rédaction suivante :

« 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 6 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. »

Au 1er alinéa de l'article 7.2.2, « 8 » est remplacé par « 15 ».

Au 2e alinéa de l'article 7.2.2, « congédiement » est remplacé par « licenciement ».

2.31. A l'article 8.1, « L. 212-1 » est remplacé par « L. 3121-10 ».

A ce même article, les termes « à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension » sont supprimés.

2.32. A l'article 8.1.2.1, « L. 212-4, alinéa 1 » est remplacé par « L. 3121-1 ».

2.33. A l'article 8.1.2.5, alinéa 1, « L. 212.15-3 » est remplacé par « L. 3121-43 ».

A ce même article, à l'avant-dernier alinéa, « L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 » sont remplacés par « L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2 ».

2.34. Au 1er alinéa de l'article 8.1.2.7, « L. 215-15-3 » est remplacé par « L. 3121-38 ».

Au 2e alinéa, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 ».

A ce même 2e alinéa, la phrase : « Il répond à l'exigence de l'article D. 212-21 du code du travail tel que complété par le décret n° 2000-31 du 31 janvier 2000 » est remplacée par la phrase : « Il répond à l'exigence de l'article D. 3171-8 du code du travail ».

2.35. A l'article 8.1.4, au 1er alinéa, « prévu en application de l'article 9.1 » est supprimé.

Au 2e alinéa du même article, les termes « lorsqu'il correspond aux dispositions du titre IX de la convention collective » sont remplacés par « dans le cadre de l'horaire de travail du salarié ».

2.36. A l'article 8.1.5.1, « D. 212-17 à 24 » est remplacé par « D. 3171-1 à D. 3171-17 ».

2.37. A l'article 8.1.5.2, « L. 212-1-1 » est remplacé par « L. 3171-4 » et « D. 212-21 » est remplacé par « D. 3171-8 ».

2.38. A l'article 8.2.2, 3e alinéa, « L. 212-8-II » est remplacé par « L. 3122-2 ».

2.39. A l'article 8.2.2.4, les termes « en francs courants » sont supprimés.

2.40. A l'article 8.2.2.5 a, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 ».

2.41. L'article 8.2.2.6 « Période de transition » est supprimé.

2.42. Le titre de l'article 8.2.3.1 « Repos compensateurs » (L. 212-5-1) et le contenu de l'article 8.2.3.1 sont supprimés et remplacés par « 8.2.3.1 (réservé) ».

2.43. A l'article 8.2.3.2 :

- dans le titre, entre parenthèses, « L. 3121-24 » remplace L. 212-5, 2e alinéa ;

- au 1er alinéa, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 » ;

- au 2e alinéa, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 » ;

- au dernier alinéa, « L. 212-5-51 » est remplacé par « L. 3121-26 ».

2.44. A l'article 8.2.3.4, « L. 212-6 » est remplacé par « L. 3121-11 ».

2.45. A l'article 8.2.4 :

- au 2e alinéa, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 » et « L. 212-6 » par « L. 3121-11 » ;

- au 3e alinéa, « L. 212-7 » est remplacé par « L. 3121-35 et L. 3121-36 ».

2.46. A l'article 8.2.7.1, 2e alinéa, « L. 441-1 » est remplacé par « L. 3311-1 ».

2.47. A l'article 8.2.7.2 :

- au premier tiret, « L. 122-28-1, L. 122-32-12, L. 122-32-17 » sont remplacés par « L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3142-78 à L. 3142-90 et L. 3142-91 et suivants » ;

- au deuxième tiret, « L. 212-5-1 » est remplacé par « L. 3121-26 » ;

- au dernier tiret, « L. 122-14-13 » est remplacé par « L. 1237-9 ».

2.48. A l'article 8.3.1, alinéa 1, « L. 220-2 » est remplacé par « L. 3121-33 ».

2.49. A l'article 8.3.3, « L. 221-5 » est remplacé par « L. 3132-3 ».

2.50. A l'article 8.4.2, alinéa 2, « L. 212-4-3 » est remplacé par « L. 3123-22 ».

2.51. A l'article 8.4.5, alinéa 1, les termes « dans les conditions définies par l'article L. 212-4-6 du code du travail » sont supprimés.

A ce même article, avant-dernier alinéa, la dernière phrase est ainsi rédigée :

« 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. »

2.52. A l'article 8.4.6.1, au premier tiret, « L. 212.4-7 » est remplacé par « L. 3123-7 ».

2.53. A l'article 8.4.6.3, alinéa 1, « 150 » est remplacé par « 170 » et « 160 » est remplacé par « 175 ».

2.54. A l'article 8.5.1, au 2e alinéa, les termes « en cas de licenciement et 10 % en cas de démission » sont supprimés.

La dernière phrase de ce 2e alinéa est remplacée par la rédaction suivante :

« La contrepartie pécuniaire est versée pendant la durée d'application de la clause, en principe au mois le mois, sauf disposition contractuelle contraire. »

2.55. A l'article 8.5.2, « L. 432.5 » est remplacé par « L. 2323-18 ».

2.56.1. A l'article 8.5.3, l'alinéa ainsi rédigé : « Les responsables des cabinets doivent prendre les mesures, notamment d'information des salariés concernés, pour qu'il soit recouru au bénéfice de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) » est supprimé.

2.56.2. Le titre IX est réservé.

2.57. Au X « Commissions paritaires », l'article 10.2 est ainsi rédigé :

« Article 10.2

Commission nationale paritaire d'interprétation

Composition

La commission nationale paritaire d'interprétation est composée de la même façon que la commission nationale de conciliation.

Attributions

Elle a pour rôle d'apporter une réponse adoptée paritairement à une difficulté d'interprétation sur un article, en totalité ou en partie, ou sur plusieurs articles de la convention collective.

Fonctionnement

La commission est saisie :

- par un salarié, ou plusieurs salariés d'un cabinet relevant de la convention collective ;

- par un employeur relevant de la convention collective.

La lettre de saisie adressée au siège de la commission :

- identifie le ou les auteurs de la saisine ainsi que l'identité et l'adresse professionnelle des parties concernées ;

- expose la (ou les) difficulté (s) d'interprétation en relatant la position de chacune des parties concernées.

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

Le secrétariat établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties. En cas d'accord entre la délégation patronale et la délégation salariale sur la réponse à apporter aux parties, le texte est annexé à la convention collective.

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. »

2.58. Au 10.4, le titre devient « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ». L'article 10.4 est ainsi rédigé.

« Article 10.4

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

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.

La commission est présidée pour chacune de ses réunions alternativement par le collègue patronal et le collègue salarial. Chaque président est désigné par son collègue. Son mandat dure 2 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. A 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 avis 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 collègue dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine. Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis 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. »

Article 3

En vigueur étendu

Le texte de la convention collective ainsi actualisé comprend les annexes suivantes :

3.1. L'annexe A « Grille générale des emplois » est ainsi modifiée :

« - au N. 5. Exécution ;

- poste de référence emplois généraux sans qualification, coefficient 170 (à la place de 150) ;

- poste de référence : débutant, coefficient 170 (à la place de 150) ;

- poste de référence : employé, coefficient 175 (à la place de 160). »

3.2. L'annexe B. « Classification des membres de l'ordre et/ ou de la compagnie » (non modifiée).

3.3. L'accord n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2013 et du 1er octobre 2013.

L'accord de salaires n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2014.

3.4. L'accord du 5 avril 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

3.5. L'accord conclu le 4 janvier 2013 sur l'égalité professionnelle.

Avenant n° 24 bis du 18 février 2015 relatif au forfait annuel en jours concernant les cadres autonomes

Signataires	
Organisations patronales	L'ECF ; L'IFEC,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; La CSFV CFTC ; La CFE-CGC ; La FEC FO,

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

« Article 8.1.2.3

Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)

Relèvent de cette catégorie :

- les cadres de niveaux N2 et N1 eu égard aux fonctions d'animation, d'organisation et/ ou de supervision, voire de direction qu'ils assument ;

- les titulaires du diplôme d'expertise comptable non inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ ou les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes non inscrits à la compagnie des commissaires aux comptes ;

- tout autre cadre justifiant d'au moins 2 années d'expérience dans la qualification requise pour occuper les fonctions, cette qualification ayant pu être acquise dans d'autres secteurs d'activité, et dont le degré d'autonomie - donc la responsabilité - est comparable à celui dont bénéficient les cadres des niveaux supérieurs. Pour réaliser cette comparaison, il pourra être tenu compte, selon le cas, d'un ou plusieurs des éléments de comparaison ci-après :

- relation avec la clientèle ;

- gestion d'autres collaborateurs ;

- exercice de fonctions techniques ou à caractère hiérarchique ;

- rémunération supérieure au minimum conventionnel fixé pour le premier coefficient du N2 de la grille de classification.

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Modifications du 2e alinéa de l'article 8.1.2.5

Article 2

En vigueur étendu

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

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

2.2. Suppression concernant l'article 8.1.2.5

Le dernier alinéa de l'article 8.1.2.5 est supprimé.

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

« Article 8.1.2.5.1 »

Le présent article précise et complète l'article 8.1.2.5 :

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

Charge de travail

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

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

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

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

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

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

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

Relevé mensuel

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

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

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

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

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

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

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

Réduction individuelle de la durée du travail

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

Dispositions générales

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Rémunération

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2015, la rémunération annuelle minimale du cadre en forfait jours, quelle que soit la date d'entrée en application de son forfait annuel en jours, justifiant d'au moins 2 ans d'expérience dans sa qualification au sens de l'article 8.1.2.3 modifié du présent avenant, est au moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de la grille générale des emplois figurant en annexe A de la convention collective qui lui est appliqué, majoré de :

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

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

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Avenant du 13 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ; ECF.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT.

Arrêté du 22 juillet 2016 modifiant les arrêtés du 28 février 2016 et du 17 juillet 2016 portant extension d'accords examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016 et du 30 juin 2016, JORF n°0176 du 30 juillet 2016.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issu 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.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Contribution conventionnelle

Article 2

En vigueur étendu

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.

Durée. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, du 1er 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.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Taux de contribution légale

	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
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	
Professionalisation	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

(En pourcentage.)

	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
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	
Professionalisation	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

Accord du 13 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'IFEC ; L'ECF,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FEC FO ; La F3C CFDT ; La FSE CGT,

Arrêté du 22 juillet 2016 modifiant les arrêtés du 28 février 2016 et du 17 juillet 2016 portant extension d'accords examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016 et du 30 juin 2016, JORF n°0176 du 30 juillet 2016.

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à compter du 1er 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

En vigueur étendu

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.

Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie : le plan de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Le plan de formation comprend plusieurs catégories d'actions de formation conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail.

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

Article 1.1

En vigueur étendu

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.

Développement des compétences dans le cadre du plan de formation

Article 1.2

En vigueur étendu

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Actions menées pendant le temps de travail

Article 1.2.1

En vigueur étendu

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.

Actions menées en tout ou partie hors temps de travail

Article 1.2.2

En vigueur étendu

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, dénonçable dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 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 (art. 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 de 1 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.

Priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation

Article 1.3

En vigueur étendu

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, etc., 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.

Actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels : la professionnalisation

Article 2

En vigueur étendu

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 de 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.

Contrats de professionnalisation

Article 2.1

En vigueur étendu

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable notamment pour leur conclusion et leur exécution. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

Objectifs

Article 2.1.1

En vigueur étendu

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 interbranches ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche (comprenant l'évolution du coefficient).

Publics éligibles

Article 2.1.2

En vigueur étendu

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 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).

Liste non hiérarchisée des diplômes et qualifications prioritaires

Article 2.1.3

En vigueur étendu

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 (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), d'assistant principal (coefficient 280) de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385) (1).

Les formations permettant à un demandeur d'emploi d'obtenir une qualification quel que soit le coefficient.

(1) NB. - Les coefficients indiqués sont des coefficients de base.

Rémunérations minimales

Article 2.1.4

En vigueur étendu

	Qualification lors de l'embauche inférieure au 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 1re année	- 65 % du Smic pendant la 1re année	- 80 % du Smic pendant la 1re année
	- 65 % du Smic pendant la 2e année	- 70 % du Smic pendant la 2e année	- 85 % du Smic pendant la 2e année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	- 70 % du Smic pendant la 1re année	- 80 % du Smic pendant la 1re année	- 85 % du Smic pendant la 1re année
	- 80 % du Smic pendant la 2e année	- 85 % du Smic pendant la 2e année	- 90 % du Smic pendant la 2e année
Salariés de 26 ans et plus	Deux planchers à respecter : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué et le Smic		

Conditions de prise en charge

Article 2.1.5

En vigueur étendu

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.

Caractéristiques

Article 2.1.6

En vigueur étendu

Nature du contrat

Article 2.1.6.1

En vigueur étendu

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 reconnue des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Article 2.1.6.2

En vigueur étendu

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 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à 24 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^o de l'article L. 6325-7 du code du travail.

Durée de la formation

Article 2.1.6.3

En vigueur étendu

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 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.

Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation

Article 2.1.7

En vigueur étendu

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou de 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* (1) 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 des salariés relevant du champ d'application de l'accord.

(1) Mots exclus de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Tutorat

Article 2.1.8

En vigueur étendu

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 2 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.

Exécution du contrat de professionnalisation

Article 2.1.9

En vigueur étendu

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.

Périodes de professionnalisation

Article 2.2

En vigueur étendu

Publics et objectifs

Article 2.2.1

En vigueur étendu

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 (1) 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 interbranches ;
- 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.

(1) Mots exclus de l'extension en application des alinéas 2 à 5 de l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Principe de mise en œuvre

Article 2.2.2

En vigueur étendu

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.

Liste non hiérarchisée des qualifications ou des formations accessibles prioritairement

Article 2.2.3

En vigueur étendu

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 (coefficient 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.

Modalités de mise en œuvre

Article 2.2.4

En vigueur étendu

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 50 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 80 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 de 1 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.

Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des périodes de professionnalisation

Article 2.2.5

En vigueur étendu

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* (1) 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.

(1) M

Préparation opérationnelle à l'emploi

Article 2.3

En vigueur étendu

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.

Compte personnel de formation

Article 3

En vigueur étendu

Conditions d'ouverture et calcul des droits

Article 3.1

En vigueur étendu

Un compte personnel de formation est ouvert pour tout salarié âgé d'au moins 16 ans.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du 2e 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.moncompteformation.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 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 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.

Modalités de mise en œuvre

Article 3.2

En vigueur étendu

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.* (1)

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.

(1) Phrase étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.
(Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Formations éligibles

Article 3.3

En vigueur étendu

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.

Prise en charge du CPF

Article 3.4

En vigueur étendu

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.

Politique d'abondement

Article 3.5

En vigueur étendu

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'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

1. L'employeur ;
2. Son titulaire lui-même ;
3. Un organisme collecteur paritaire agréé ;
4. Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
5. 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.

Entretien professionnel

Article 4

En vigueur étendu

Objet de l'entretien professionnel

Article 4.1

En vigueur étendu

L'entretien professionnel issu de la loi du 5 mars 2014 relative à 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 2 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 ;
- de 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 (art. L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt longue maladie (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- 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.

Déroulement de l'entretien professionnel

Article 4.2

En vigueur étendu

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 1 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 ;
- 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 cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués par les parties et les éventuelles propositions d'action 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.

Etat des lieux

Article 4.3

En vigueur étendu

Tous les 6 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 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-après :

1. Suivre au moins une action de formation ;
2. Acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficier d'une progression salariale individuelle ou professionnelle.

Dans les cabinets d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1 à 3 ci-dessus son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 5

En vigueur étendu

Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 5.1

En vigueur étendu

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.

Etant 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 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Information et aide aux démarches individuelles

Article 5.2

En vigueur étendu

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.

Mise en œuvre de la VAE

Article 5.3

En vigueur étendu

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. A 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. (1)

(1) Alinéas étendus sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 6

En vigueur étendu

Désignation de l'OPCA de la branche

Article 6.1

En vigueur étendu

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. (1)*

(1) Phrase exclue de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Contribution légale des cabinets employant moins de 10 salariés

Article 6.2

En vigueur étendu

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 (1) ;*

- 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.

(1) Phrase exclue de l'extension en application de l'article R. 6332-22-2 du code du travail. (Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Contribution légale des cabinets de 10 salariés et plus

Article 6.3

En vigueur étendu

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.

Contribution conventionnelle à la formation professionnelle

Article 6.4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont conclu un accord distinct prévoyant une contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

Taxe d'apprentissage

Article 6.5

En vigueur étendu

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.

Observatoire des métiers de l'expertise comptable du commissariat aux comptes et de l'audit (OMECA)

Article 7

En vigueur étendu

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 termes 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 1er 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 (études, participation 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.

Durée. - Formalités. - Révision. - Dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

Durée. - Dépôt

Article 8.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er 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.

Révision

Article 8.2

En vigueur étendu

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 avis 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 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte* (1) ;

- 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 6 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Dénonciation

Article 8.3

En vigueur étendu

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 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-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 3 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 3 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.

Avenant du 1er juillet 2016 relatif aux classifications (I de l'annexe A)

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ECF
Organisations de salariés	CFE-CGC FEC FO FSE CGT

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'obligation quinquennale d'examen des classifications, les parties se sont rencontrées en commission mixte paritaire pour examiner les travaux opérés par un groupe restreint sur les classifications.

Les organisations salariales et patronales ont procédé à un examen :

- de la grille de classification ;

- des intitulés des diplômes ;

- des critères de classement des emplois.

Elles ont rappelé que les diplômes sont précisés à titre indicatif et qu'en l'absence du niveau requis de formation, l'expérience acquise en cabinet ou en entreprise peut se substituer au niveau requis de formation.

Elles ont par ailleurs constaté que la grille de l'annexe A s'adaptait à tous les métiers de la branche.

En conséquence, elles conviennent ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Il est décidé de modifier comme suit la rédaction des niveaux 5 à 1 du I poste de référence de l'annexe A de la grille générale des emplois.

« Annexe A

I. - Grille générale des emplois

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. »

Durée. - Formalités. - Révision. - Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

Durée. - Dépôt

Article 2.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature 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.

Révision

Article 2.2

En vigueur étendu

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 avis de réception à chacun des autres syndicats représentatifs, 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 3 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 6 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.

Dénonciation

Article 2.3

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des syndicats représentatifs, signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres syndicats représentatifs, 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 syndicats représentatifs signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des syndicats représentatifs, signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les syndicats représentatifs, signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 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 7 octobre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ECF
Organisations de salariés	CFE-CGC CFTC CSFV FEC FO F3C CFDT FSE CGT

Préambule

En vigueur étendu

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* (1), dans les conditions définies aux articles 6.2 et 6.4.

A l'issue de leurs négociations, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit.

(1) Mots exclus de l'extension en application des articles L. 6331-2, L. 6331-9, L. 6332-1 et L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er trimestre 2018.

Article 2

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes : (2)

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis 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 ; (3)

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 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) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 6 février 2017-art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

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 20 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ECF
Organisations de salariés	CFE-CGC FEC FO FSE CGT

Préambule

En vigueur non étendu

La loi travail du 8 août 2016 précise que la branche a 2 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.

Rappel des dispositions législatives

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Liste des thèmes sur lesquels la négociation collective au sein des cabinets n'a aucun objet

Article 2

En vigueur non étendu

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 (art. 10.1), d'interprétation (art. 10.2), de l'emploi et de la formation professionnelle (art. 10.3), le secrétariat (art. 10.4).

L'observatoire des métiers.

Liste des thèmes fixés par les dispositions d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger

Article 3

En vigueur non étendu

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 (art. 8.1.1).

Les pauses (art. 8.3.1).

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

L'affichage des horaires (art. 8.1.5.1).

Le temps partiel.

Les régimes de retraite (art. 8.5.3).

L'apprentissage et la formation professionnelle.

La maternité.

Liste des thèmes fermés à la négociation collective au sein des cabinets

Article 4

En vigueur non étendu

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 (art. 7.2).

La clause de non-concurrence (art. 8.5.1), sous réserve de la jurisprudence sur les contreparties pécuniaires.

Loyauté et respect de la clientèle (art. 6.3).

Le secret professionnel (art. 8.5.2).

Les congés spéciaux de courte durée pour les événements familiaux (art. 7.1).

Liste des thèmes ouverts à la négociation collective au sein des cabinets

Article 5

En vigueur non étendu

Les frais professionnels (art. 5.2.3).

Les repos hebdomadaire (art. 8.3.3) sous réserve des 35 heures conséquences de repos du samedi soir au lundi matin.

Liste des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise

Article 6

En vigueur non étendu

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 1er mai - 31 octobre soit systématiquement comprise dans la période de prise des congés annuels (art. 7) ;

L'organisation du temps de travail (art. 8.1.2) ;

Le repos quotidien (art. 8.3.2), sous réserve de la durée maximale de travail fixée par la loi à 12 heures par jour ;

Les jours fériés (art. 8.3.4) ;

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 (art. 8.1.2.5) ;

Les conventions annuelles en heures (art. 8.1.2.7) ;

Le temps de trajet et de déplacement (art. 8.1.3) ;

L'organisation des horaires de travail (art. 8.2.1) ;

La modulation (art. 8.2.2) ;

Les repos compensateurs (art. 8.2.3) ;

Les ponts et récupérations (art. 8.2.4) ;

Aménagements des temps de travail (art. 8.2.5) ;

Les horaires individualisés (art. 8.2.6) ;

Le compte épargne-temps (modalités d'alimentation et d'utilisation).

Durée. - Dépôt. - Extension

Article 7

En vigueur non étendu

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.

Avenant du 20 avril 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ECF
Organisations de salariés	CFE-CGC FEC FO FSE CGT

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à laquelle ils ont décidé d'intégrer la commission de conciliation.

En conséquence, puisqu'il existait déjà dans la convention collective nationale concernée un article 10.1 « Commission nationale paritaire de conciliation » et un article 10.2 intitulé « Commission nationale paritaire d'interprétation », les parties conviennent de remplacer ces articles 10.1 et 10.2 par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux cabinets entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable aux cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Article 2

En vigueur étendu

La convention collective est ainsi modifiée :

I. - L'article 10.1 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 10.1

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

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 d'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. »

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu de la nouvelle rédaction de l'article 10.1, l'article 10.2 devient sans objet mais la numérotation n'est pas modifiée.

Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 4

En vigueur étendu

Il est destinataire des accords collectifs conclus par les cabinets qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse mail suivante : juridique@ifec.fr

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille du cabinet et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Article 5

En vigueur étendu

L'article 10.4 dans son paragraphe composition voit le 2e alinéa être modifié ainsi : « À compter du 1er juillet 2017 la commission est présidée par le collège patronal pour 2 ans et ensuite pour 2 ans par le collège salarial. »

Chaque président est désigné pour 2 ans par son collège. La présidence de la commission change tous les 2 ans.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ; ECF,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT,

Préambule

En vigueur étendu

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.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Contribution conventionnelle

Article 2

En vigueur étendu

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.

Durée. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, du 1er 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe général de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Révision

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Annexe

Taux de contribution légale

(En pourcentage.)

	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	
Professionalisation	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

(En pourcentage.)

	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	
Professionalisation	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

Avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ; ECF,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7.1 « Congés spéciaux de courte durée » est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 7.1

Congés spéciaux de courte durée

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'affectation 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 événements 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.

Article 2

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions relatives au droit d'opposition, le présent avenant entre en application le 5 janvier 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le secrétariat est mandaté pour en demander l'extension.

Accord du 6 avril 2018 relatif à la désignation de l'OPCA de branche

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ; ECF,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT,

Préambule

En vigueur étendu

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, 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 1er

En vigueur étendu

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 1er trimestre 2020.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions du IV de l'article 39 et du 2° du A du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes

(1) :

- 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

(2) :

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

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 50 salariés

Accord du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ; ECF,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

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.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Effet

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

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 50 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.

Durée et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er 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 1er.

Révision

Article 6

En vigueur non étendu

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. (1)

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 débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

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 3 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-greffe 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.

Suivi

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Dépôt

Article 9

En vigueur non étendu

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-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Dispositions transitoires et finales

Article 10

En vigueur non étendu

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.

Accord du 8 mars 2019 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ; ECF,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT,

Préambule

En vigueur étendu

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.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Contribution conventionnelle

Article 2

En vigueur étendu

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.

Durée. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, du 1er 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 quoi qu'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.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

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 6 mars 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A »

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ; ECF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; FSE CGT ; EC CAC CFE-CGC,

En vigueur non étendu

il a été convenu ce qui suit, en application de l'article 1er 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

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a supprimé depuis le 1er 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.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

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.

Public éligible

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Certifications éligibles

Article 4

En vigueur non étendu

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 :

- la transition numérique ;
- le développement de la gestion des données ;
- l'importance accrue de la cybersécurité ;
- l'automatisation d'une partie des activités des cabinets ;
- 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.

Afin de répondre aux questions posées par ces mutations et ces risques, les parties ont dressé une liste, d'une part, de diplômes et titres enregistrés au RNCP répondant à ces critères susceptibles de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance et, d'autre part, une liste de qualifications mentionnées dans la convention collective pouvant constituer un objectif à atteindre dans le cadre de la réalisation du parcours en « Pro-A », les articles 4.2 et 4.3 n'étant pas cumulatifs dans leur application.

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.

4.3. Les qualifications concernées par le dispositif

Les parties ont recensé comme qualifications ouvertes au dispositif « Pro-A » :

- employé comptable : niveau 5, coefficient 175 à 200 ;
- assistant comptable : niveau 4, coefficient 220 ;
- assistant confirmé : niveau 4, coefficient 260 ;
- assistant principal : niveau 4, coefficient 280.

Modalités de mise en œuvre

Article 5

En vigueur non étendu

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.

Durée des contrats « Pro-A »

Article 6

En vigueur non étendu

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.

Durée des actions de formation

Article 7

En vigueur non étendu

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. art. 6), et pour ceux qui visent une formation diplômante et ceci, dans les limites fixées par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Niveaux de prise en charge

Article 8

En vigueur non étendu

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).

Tutorat

Article 9

En vigueur non étendu

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 2 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 3 simultanément (2 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.

Déroulement de la formation

Article 10

En vigueur non étendu

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.

Durée. ?Formalités. ?Révision. ?Dénonciation

Article 11

En vigueur non étendu

Durée. ?Dépôt

Article 11.1

En vigueur non étendu

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.

Révision

Article 11.2

En vigueur non étendu

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 3 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 6 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 conclues 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.

Dénonciation

Article 11.3

En vigueur non étendu

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 3 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 3 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

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des titres et diplômes

1. Diplômes

Bac pro gestion - administration.

Bachelor conseil, audit, contrôle de gestion (bac + 3).

Bachelor finance (bac + 3).

Bachelor comptabilité ou comptabilité et finance (bac + 3).

Bachelor responsable en gestion des relations sociales.

BTS comptabilité gestion (bac + 2).

BTS assistant de gestion (bac + 2).

BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux (RNCP 17108).

BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux (RNCP 20688).

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).

DUT GEA - gestion des entreprises et des administrations.

Diplôme de comptabilité gestion (bac + 3).

Licence assistant de paie (bac + 3).

Licence pro gestion et comptabilité (bac + 3).

Licence pro collaborateur comptable et financier (bac + 3).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le Web et les terminaux mobiles (RNCP 10930).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) (RNCP 21458).

Licence pro métiers de l'informatique : développement d'applications (RNCP 23919).

Licence pro mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels (RNCP 29966).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du Web et du commerce électronique (RNCP 18667).

Licence pro activités et techniques de communication spécialité Web management (RNCP 20799).

Licence pro activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites Web (RNCP 22206).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (RNCP 22892).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP 21113).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) (RNCP 21458).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 20398).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP 27656).

Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (RNCP 22892).

Licence pro économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information (RNCP 9765).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP 2113).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité Web développeur (RNCP 3168).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres (RNCP 18680).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 20398).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement Web et mobilité (RNCP 19595).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 27656).

Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964).

2. Titres

Administrateur(trice) système et réseau (RNCP 6631).

Administrateur(trice) système et réseau (RNCP 9857).

Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP 16895).

Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP 23683).

Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP 26225).

Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 25506).

Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données (RNCP 12112).

Administrateur(trice) - réseaux sécurité - bases de données (RNCP 31897).

Administrateur(trice) de systèmes d'information (RNCP 15793).

Administrateur(trice) de systèmes d'information (RNCP 34206).

Administrateur(trice) des systèmes d'information (RNCP 34022).

Administrateur(trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication (RNCP 31954).

Assistant(e) informatique, maintenancier des systèmes et réseaux (RNCP 24856).

Assistant(e) Web et marketing (RNCP 24815).

Développeur(euse) intégrateur(trice) de solutions intranet internet (RNCP 16615).

Développeur(euse) de solutions digitales (RNCP 32039).

Développeur(euse) de solutions mobiles et connectées (RNCP 32195).

Développeur(euse) Web (RNCP 32173).

Développeur(euse) marketing et commercial (RNCP 28130).

Développeur(euse) commercial(e) et marketing (RNCP 28135).

Développeur(euse) Full Stack BIG DATA (RNCP 32123).

Développeur(euse) Web (RNCP 34066).

Concepteur(trice) développeur(euse) de solutions digitales (RNCP 32043).

Concepteur(trice) développeur(euse) d'applications numériques (RNCP 30714).

Concepteur(trice) développeur(euse) d'applications Web (RNCP 31174).

Consultant(e) développeur(euse) Web et mobile (RNCP 32042).

Gestionnaire réseaux et systèmes (RNCP 11509).

Maintien(ne) informatique système et réseaux (RNCP 24822).

Maintien(ne) informatique système et réseaux (RNCP 25464).

Responsable de communication et Web marketing (RNCP 29826).

Responsable de pôle paie et social niveau 2.

Technicien(ne) développeur (RNCP 28754).

Technicien(ne) systèmes et réseaux (RNCP 14392).

Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique (RNCP 28121).

Technicien(ne) systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 28668).

Technicien(ne) réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication (RNCP 30694).

Technicien(ne) en maintenance informatique et réseaux (RNCP 32158).

Titre professionnel de comptable assistant (bac).

Titre professionnel gestionnaire de paie (bac + 2).

Titre professionnel assistant juridique (bac + 2).

Titre de gestionnaire de paie niveau 3.

TOEFL informatique/gestion réseau.

Webmaster (RNCP 27343).

3. Tout dispositif relevant de la VAE

Avenant n° 32 du 30 mars 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables et commissaires aux comptes de France (ECF) ; Institut des experts-comptables et commissaires aux comptes (IFEC).
Organisations de salariés	Fédération FO.

Rémunérations à compter du 1er avril 2006

En vigueur étendu

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 suivants :

Au 1er avril 2006 :

- valeur de base : 96,48 bruts,

- valeur hiérarchique : 59,06 bruts.

Article 2

Création d'une garantie annuelle minimale de salaires

Les parties conviennent de la création à partir du 1er avril 2006 d'une garantie annuelle minimale de rémunération. Son montant, pour un salarié travaillant à temps complet, est, au 1er avril 2006, de :

- 14 950 bruts pour le coefficient 150 ;

- 15 050 bruts pour le coefficient 160.

Article 3

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 28 750 bruts à compter du 1er avril 2006.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 mars 2006.

Avenant n° 33 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Experts-comptables et commissaires aux comptes de France (ECF) ; Institut français des experts-comptables et commissaires aux comptes (IFEC).
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; FEC-FO.

En vigueur étendu

dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail

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 :

avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

Au 1er avril 2008 :

- valeur de base : 97 € bruts ;
- valeur hiérarchique : 61 € bruts.

Existence d'une convention annuelle en jours

Article 2

En vigueur étendu

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 € bruts à compter du 1er avril 2008.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 34 du 5 février 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010

Signataires	
Organisations patronales	L'IFEC ; L'ECF,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FEC FO,

En vigueur étendu

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.

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

Au 1er avril 2010 :

- valeur de base : 98 € bruts ;
- valeur hiérarchique : 61 € bruts.

Existence d'une convention annuelle en jours

Article 2

En vigueur étendu

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 € bruts à compter du 1er avril 2010.

Valeurs de la grille des salaires au 1er avril 2010

Article 3

En vigueur étendu

Coef.	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 %
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 %

Grille des salaires et forfait jours

Article 4

En vigueur étendu

A 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.

Rapport de branche

Article 5

En vigueur étendu

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'écarts 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.

Avenant n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'IFEC ; L'ECF,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FEC FO,

En vigueur étendu

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.

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

Au 1er avril 2012 :

- valeur de base : 101,5 € bruts ;
- valeur hiérarchique : 63,5 € bruts.

Au 1er octobre 2012 :

- valeur de base : 102 € bruts.

Existence d'une convention annuelle en jours

Article 2

En vigueur étendu

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 € bruts à compter du 1er avril 2012 ;
- 32 000 € bruts à compter du 1er octobre 2012.

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

Article 3

En vigueur étendu

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 € bruts à compter du 1er avril 2012.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires au 1er avril 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'ECF,
Organisations de salariés	La FEC FO,

En vigueur étendu

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 € bruts ;
- valeur hiérarchique : 64,15 € 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 € 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.

Avenant n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'IFEC ; L'ECF,
Organisations de salariés	La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

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 1er avril 2014 :

- valeur de base : 104,28 € brut ;
- valeur hiérarchique : 64,79 € brut.

Pour les salariés soumis à l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale est portée à 40 400 € brut à compter du 1er avril 2014.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 38 du 6 mars 2015 relatif aux salaires au 1er avril 2015

Signataires	
Organisations patronales	L'IFEC ; L'ECF,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

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 1er avril 2015 :

- valeur de base : 105,13 € brut ;
- valeur hiérarchique : 64,89 € brut.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 39 du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ECF
Organisations de salariés	CFE-CGC F3C CFDT

En vigueur étendu

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 1er avril 2016 :
- valeur de base : 105,66 € brut ;
- valeur hiérarchique : 65,21 € brut.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 39 bis du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ECF
Organisations de salariés	CFE-CGC F3C CFDT

En vigueur étendu

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 annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 40,602 euros brut à compter du 1er avril 2016.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 40 du 3 février 2017 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ECF
Organisations de salariés	CSFV CFTC F3C CFDT

En vigueur étendu

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 € brut ;

- valeur hiérarchique : 65,61 € 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 € brut.

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

Avenant n° 41 du 2 février 2018 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	IFEC ; ECF,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO ; F3C CFDT,

En vigueur étendu

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 € brut ;

- valeur hiérarchique : 66,27 € 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 41 254 € brut.

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 1er 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 »). http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0021/boc_20180021_0000_0007.pdf

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.

Avenant n° 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	ECF,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; IFEC ; ECF ; AFB ; AGEA ; UNTEC ; CNCM ; SNSA ; UNGE ; CSCA ; AMAFI ; BPCE ; CINOV ; FFA ; Planète Courtier,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFTC banque ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; FSE CGT ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; CFDT banques et assurances ; CFTC Crédit mutuel,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- la volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;
- l'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constituent la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;
- la volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;
- l'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;
- et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

À ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

Article 2

En vigueur étendu

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, soutenir les compétences » (ci-après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;
- pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du

27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357) ;

- pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247) ;
- pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801) ;
- pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335) ;
- pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B ;
- pour la branche Banque populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque populaire (IDCC 3210) ;
- pour la branche Caisse d'épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'épargne (IDCC 5005) ;
- pour la branche Crédit mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit mutuel (IDCC 1468) ;
- pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478) ;
- pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931) ;
- pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787) ;
- pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métres vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213) ;
- pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activité précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Article 4

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;
2. D'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ;
 - certifier les compétences ;
 - accompagner le développement de l'alternance ;
 - apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;
3. Grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
4. De promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;
5. De gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation ;
- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation ;
- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du 1er janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance

relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6241-2, II, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1er janvier 2021.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire ;
- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

Article 8

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;
- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;
- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

Article 10

En vigueur étendu

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose :

- d'une assemblée générale paritaire ;
- d'un conseil d'administration paritaire ;
- d'un bureau paritaire ;
- de sections paritaires professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité ;
- de commissions paritaires transversales interbranches (CPT) ;
- d'une direction générale.

Article 11

En vigueur étendu

Article 11.1

En vigueur étendu

L'assemblée générale se compose d'au moins 1 représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collège employeur sont définies par les statuts.

Article 11.2

En vigueur étendu

11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit 1 fois par an, sur convocation du (de la) président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

11.2.4. Compte rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

Article 11.3

En vigueur étendu

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration ;
- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes ;
- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur ;
- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de 6 ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres ;
- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

En vigueur étendu

Article 12.1

En vigueur étendu

12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de 2 collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

a) 3 représentants titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative ;

b) 1 représentant titulaire et 1 suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par section paritaire professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. À défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1, dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles

d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de 70 ans révolus, à la date de leur désignation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établi(ssen)t, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 4 ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin :

- en cas de démission ;
- en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1, l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

Article 12.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions de l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;
- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;
- arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des sections paritaires professionnelles (SPP) et de la commission paritaire transversale (CPT) « contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif.

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;
- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;
- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;
- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences ;
- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;
- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;
- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

Article 12.3

En vigueur étendu

12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 4 fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 10 jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande de 1/4 de ses membres, tous collèges confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours.

12.3.3. Quorum

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs, dans son collège.

12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

Article 13

En vigueur étendu

Article 13.1

En vigueur étendu

Le bureau est composé de 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- celles-ci sont permutées entre les deux collèges ;
- chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans, renouvelable.

Article 13.2

En vigueur étendu

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

Article 13.3

En vigueur étendu

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'opérateur de compétences ;
- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;
- représentent et engagent l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;
- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

Article 14

En vigueur étendu

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

À ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, 7 commissions paritaires transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en

fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » ;
- CPT « alternance » ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » ;
- CPT « publics spécifiques » ;
- CPT « contrôle financier et conformité » ;
- CPT « certification » ;
- CPT « prospective et transformation des métiers ».

Article 14.1

En vigueur étendu

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration ;
- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs membres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 14.2

En vigueur étendu

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 14.3

En vigueur étendu

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les sections paritaires professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ;
- CPT « alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;
- CPT « publics spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;
- CPT « contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;
- CPT « certification » : accompagne les représentants au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères (commissions professionnelles consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plate-forme, MOOC, etc.) ;
- CPT « prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

Article 15

En vigueur étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit sections paritaires professionnelles (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérant à l'opérateur de compétences :

- SPP bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;
- SPP sociétés d'assurance et d'assistance ;
- SPP cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;
- SPP intermédiations en assurances ;
- une filière « activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du conseil d'administration, du bureau paritaire du conseil d'administration ainsi que des commissions paritaires transversales ;
- SPP banque, incluant la branche des marchés financiers ;
- SPP Banque populaire ;
- SPP caisses d'épargne ;
- SPP Crédit mutuel.

Article 15.1

En vigueur étendu

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la section paritaire professionnelle (SPP) ;

- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 15.2

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 15.3

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;

- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;

- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;

- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;

- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;

- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;

- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

Article 16

En vigueur étendu

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

Article 17

En vigueur étendu

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Article 19

En vigueur étendu

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires. (1)

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 21 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 22

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 23

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 25

En vigueur étendu

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er avril 2019.

Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Annexe

**

Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; SNSA ; FFA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions :

- de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;
- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses textes d'application ;

Vu l'accord du 20 décembre 2018 portant constitution de l'opérateur de compétences ATLAS,

Priorités en matière de développement de l'apprentissage

Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis ou de futurs apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de l'alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA début 2019 pour l'exercice 2019 pour les branches concernées et qui a fait l'objet d'un vote du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS le 6 juin 2019.

Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

Article 4

En vigueur non étendu

Les sommes versées aux CFA dans le cadre de cet accord doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement (hors dépenses d'investissement) afférentes aux formations accueillant des apprentis ou futurs apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives

des employeurs et des salariés des branches citées ci-dessus. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année 2018 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés.

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA pour le compte de l'OPCO ATLAS, ou son représentant, participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet du présent accord d'affectation des fonds pour l'année 2019, qui est transmis à l'OPCO ATLAS dès sa conclusion.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre pour l'année 2019 à chacun d'eux figure dans l'article 7 du présent accord.

Les versements aux CFA bénéficiaires font l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS, lors de sa première réunion qui suit la commission paritaire.

En raison de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, et pour la dernière année de transfert de fonds de l'alternance vers les CFA par l'OPCO ATLAS, les règles de versements de fonds au titre de l'alternance sont aménagées comme prévu à l'article 6 ci-dessous.

Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. - Contrôle de l'utilisation des fonds

Article 6

En vigueur non étendu

Compte tenu du contexte particulier de l'année 2019 (baisse des fonds gérés par les OPCO, mise en œuvre du financement au coût-contrat, nouvelles conditions de refinancement par France compétences), OPCABAIA agissant pour le compte de l'OPCO ATLAS contrôlera sur la base des comptes certifiés conformes et du rapport d'activité de l'exercice 2019 la réalité du besoin de financement exprimé par les CFA ou l'augmentation des effectifs d'apprentis accueillis en 2019.

Une avance de trésorerie pourra être demandée par les CFA, au plus tard le 31 août 2019, sous forme d'un acompte.

Dans le cas où il serait constaté des réserves financières ou une stabilité des effectifs infirmant les informations ayant motivé la demande, OPCABAIA annulerait le versement et/ou demanderait le remboursement des fonds versés.

Montants des affectations par CFA

Article 7

En vigueur non étendu

1. CFA de l'assurance : 1 124 455 €.
2. CFA de l'IGS (Paris) : 377 480 €.
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 150 250 €.
4. CFA de l'Afuna SUP 2000 : 211 570 €.
5. CFA FORMASUP Paris : 410 855 €.
6. CFA ÉPURE Méditerranée : 21 740 €.
7. CFA AFIA : 53 890 €.
8. CFA EN 44 (lycée La Herdrie) : 32 800 €.
9. CFA Paris Académie Entreprise : 42 570 €.
10. CFA Cerfal : 46 030 €.
11. CFA DIFCAM : 24 160 €.
12. CFA CCI de Meurthe-et-Moselle : 239 780 €.
13. CCI du Maine-et-Loire : 55 810 €.
14. CFA CCI Alsace Eurométropole : 36 550 €.
15. CFA Campus des métiers de Niort : 51 240 €.

16. CFA Régional Interconsulaire Méditerranée : 16 340 €.

17. CFA ADEFA : 24 180 €.

18. CFA C3 : 12 510 €.

19. CFA Université et Sports : 3 620 €.

20. CFA FormaSup Ain Rhône Loire : 31 500 €.

21. CFA SACEF : 32 670 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2019 à 3 000 000 €.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2019 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Textes parus au JORF

Arrêté du 5 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2010-08-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 34 du 5 février 2010 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/20, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 28 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2011-04-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 juin 1997, les dispositions de l'accord du 9 juillet 2010 relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le troisième point de l'article deux est étendu à l'exclusion des termes : « ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus » comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2261-8 et L. 2261-10 du code du travail relatifs à la révision et la dénonciation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/38, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2012-03-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 juin 1997, les dispositions de l'accord de méthode du 14 janvier 2011 sur l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2012-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 juin 1997, les dispositions de l'accord n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012

Paru au JORF du 2012-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour

du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif

à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 38

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

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2013-10-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013

Paru au JORF du 2013-10-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 56-57 du 7 février 2013 (BO n° 2013-12), relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté, de l'indemnité d'astreinte et à la suppression de l'article relatif au repos compensateur, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 146 du 15 février 2013 (BO n° 2013-16), relatif à la mise à jour des articles du code du travail, à ladite convention collective ;
- l'accord du 15 avril 2013 (BO n° 3013-34) relatif au chèque emploi associatif, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 juin 2013 (BO n° 2013-29) portant révision de l'article 16 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2013 (BO n° 2013-28) relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 18 juin 2013 (BO n° 2013-30) relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) pour l'année 2014, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 28 novembre 2012 (BO n° 2013-14) relatif au bilan de compétences et au passeport orientation et formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 14 mars 2013 (BO n° 2013-20), portant modification de l'article 7.6.2 relatif à la formation d'aide dentaire, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de l'avenant du 24 mai 2013 (BO n° 2013-29), portant révision de l'article 7 relatif à l'indemnisation conventionnelle du départ à la retraite, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'accord du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-12) relatif à l'égalité professionnelle (six annexes), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création du CQP formateur-consultant, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- le protocole d'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP dans la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2013-16) relatif à l'accès au CQP formateur-consultant par la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 26 du 12 novembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif à l'article 34 (Vacance d'emploi), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2013 (BO n° 2013-15) à l'accord-cadre du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 mars 2013 (BO n° 2013-23), relatif au changement de prestataire et continuité du contrat de travail, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 52 du 13 décembre 2012 (BO n° 2013-08), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), les dispositions de l'avenant n° 49 du 11 février 2013 (BO n° 2013-19), modifiant le champ d'application professionnel, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de :

- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif aux contrats de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'avenant n° 40 du 18 juin 2013 (BO n° 2013-33), relatif au treizième mois, à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 82 du 9 avril 2013 (BO n° 2013-29), relatif au certificat de qualification professionnelle de moniteur de roller-skating, à ladite convention collective.

Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 20

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

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2014-08-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/09, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2015-01-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 16 mai 2014 relatif à la désignation de l'OPCA, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail

Paru au JORF du 2015-06-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires applicables à compter du 1er février 2015, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de dix salariés, du 8 octobre 1990 (n° 1597), et dans leur propre champ territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires minimaux, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Midi-Pyrénées) relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage (formation-certification-charte-indemnisation) dans le BTP, et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Basse-Normandie) relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/4) dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843) et dans leur propre champ territorial les dispositions de :

- l'accord paritaire départemental (département de l'Eure) relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Ile-de-France) n° 49, conclu le 12 janvier 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'annexe n° 48/A relatif au barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er janvier 2015, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), les dispositions de l'avenant n° 57 relatif à la fixation des taux effectifs garantis annuels (TEGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 16 février 2015 (BOCC 2015/14), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de :

- l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation des barèmes des taux effectifs garantis, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 27 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de l'avenant n° 36 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 20 février 2015 (BOCC 2015/15), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Auvergne) relatif aux salaires minima, conclu le 4 mars 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 9, relatif aux salaires minima, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/16), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'avenant n° 38 relatif aux salaires, conclu le 6 mars 2015 (BOCC 2015/16), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques de la Corrèze du 30 septembre 1983 (n° 1274), les dispositions de l'avenant n° 72, relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la conventions collectives applicables aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAG et RMH), conclu le 19 mars 2015 (BOCC 2015/17) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985 (n° 1369), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 13 mars 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 2 avril 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAEG - BRG - Indemnités de petits déplacements et prime de vacances), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/17) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 21

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2016-02-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 13 novembre 2016 relatif au financement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2016-03-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'avenant du 11 juillet 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective susvisée.

L'article 7.1 actualisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

L'article 7.2.2 actualisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 24 mars 2016

Paru au JORF du 2016-04-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 2-13 relatif au tutorat - formation professionnelle, conclu le 14 novembre 2013 (BOCC 2014/3), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 155 relatif à la complémentaire santé portant modification du titre XI, conclu le 20 octobre 2015 (BOCC 2015/47), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 74 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), à ladite convention collective ;

- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé, conclu le 30 octobre 2015 (BOCC 2015/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 bis relatif au calcul annuel en jours de la durée du travail, conclu le 18 février 2015 (BOCC 2015/14), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création du CQP « assistant(e) de formation », conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2016/2), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de :

- l'accord n° 15 relatif au fond social au sein de la branche, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/43), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de :

- l'accord paritaire portant sur le dialogue social et la revitalisation des bassins graphiques, conclu le 23 novembre 2015 (BOCC 2015/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 relatif à la dérogation à la durée minimale légale de travail pour les salariés à temps partiel, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 102 relatif à la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance, conclu le 16 juin 2015 (BOCC 2015/41), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la structure du financement du régime de frais de santé, conclu le 7 octobre 2015 (BOCC 2015/46), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord portant modification de l'article 67 bis, conclu le 21 mai 2015 (BOCC 2015/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 105 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP « Cartographe de carte de course d'orientation »), conclu le 6 novembre 2015 (BOCC 2016/1), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 104 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP d'« animateur des activités gymniques »), conclu le 6 novembre 2015 (BOCC 2016/1), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord national de branche du 19 décembre 2013 relatif aux classifications, conclu le 15 octobre 2015 (BOCC 2015/48), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

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

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261).

Article 2 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 3 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 4 : convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44).
Article 5 : convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787).
Article 6 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).
Article 7 : convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).
Article 8 : convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184).
Article 9 : convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671).
Article 10 : convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).
Article 11 : convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043).
Article 12 : convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).
Article 13 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).
Article 14 : convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Fait le 7 avril 2016,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2016-07-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 13 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Au dernier alinéa de l'article 2.1.7, les mots : « mises en œuvre et » sont exclus de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Au deuxième alinéa de l'article 2.2.1, les mots : « 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 » sont exclus de l'extension en application des alinéas 2 à 5 de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Au dernier alinéa de l'article 2.2.5, les mots : « mises en œuvre et » sont exclus de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.

La dernière phrase de l'avant dernier alinéa de l'article 3.2 est étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

Les deuxième et dernier alinéas de l'article 5.3 sont étendus sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

La deuxième phrase de l'article 6.1 est exclue de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.

La deuxième phrase du premier tiret de l'article 6.2 est exclue de l'extension en application de l'article R. 6332-22-2 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 8.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 7 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 septembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2016-09-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de :

- l'avenant n° 39 relatif aux salaires, conclu le 3 juin 2016 (BOCC 2016/29), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 (n° 1813), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) et à la prime de panier (2 annexes), conclu le 21 mars 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord relatif à la prime de vacances, conclu le 21 mars 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de la Mayenne du 11 janvier 1993 (n° 2266), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'annexe « salaires A.2-18 », conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/26), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 relatif à la prime de panier de nuit, conclu le 27 avril 2016 (BOCC 2016/29), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif à la prime de panier de nuit, conclu le 27 avril 2016 (BOCC 2016/29), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (n° 2728), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif aux salaires, conclu le 26 avril 2016 (BOCC 2016/28), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et dans celui de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication des produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Alsace) relatif aux salaires minima (une annexe), conclu le 11 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord régional (Midi-Pyrénées) relatif aux salaires minima, conclu le 13 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 8

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 9

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

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787).

Article 2

Convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 (n° 1813).

Article 3

Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de la Mayenne du 11 janvier 1993 (n° 2266).

Article 4

Convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492).

Article 5

Convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495).

Article 6

Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (n° 2728).

Article 7

Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 16 septembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2016-12-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998), les dispositions de :

- l'accord relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux montants des primes et indemnités conventionnelles, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'avenant n° 39 bis relatif aux salaires, conclu le 3 juin 2016 (BOCC 2016/38), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 (n° 2630), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 22 juin 2016 (BOCC 2016/37), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère du 27 décembre 1999 (n° 2126), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties et sur la valeur du point, conclu le 8 avril 2016 (BOCC 2016/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication des produits en béton, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant régional n° 34 (Languedoc-Roussillon) relatif aux salaires mensuels minimaux garantis, conclu le 17 juin 2016 (BOCC 2016/37), aux dites conventions collectives.

Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 8

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

Annexe

ANNEXE

Article 1er. - Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998).

Article 2. - Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256).

Article 3. - Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787).

Article 4. - Convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 (n° 2630).

Article 5. - Convention collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère du 27 décembre 1999 (n° 2126).

Article 6. - Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 6 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2017-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 7 octobre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A la deuxième phrase du troisième alinéa du préambule, les mots : « , au sein d'une SPP dédiée, » sont exclus de l'extension en application des articles L. 6331-2, L. 6331-9, L. 6332-1 et L. 6332-1-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2017-05-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 1er juillet 2016 relatif à la révision de la classification, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 4 mai 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juin 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-07-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aérialique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 62 relatif aux salaires, à la prime d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte, conclu le 1er février 2017 (BOCC 2017/13), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Hauts-de-France) portant sur les salaires mensuels minimaux, conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/12) dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- l'accord régional portant sur les appointements minimaux (Pays de la Loire), conclu le 26 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés- du 8 octobre 1990 (n° 1597), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional relatif aux indemnités de petits déplacements (Hauts-de-France), conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional relatif aux salaires mensuels minimaux (Hauts-de-France), conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif aux salaires (Rhône-Alpes), conclu le 2 février 2017 (BOCC 2017/13), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 116 relatif aux salaires, conclu le 16 janvier 2017

(BOCC 2017/12), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 70 relatif aux salaires, conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/12), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non cadres) du 7 décembre 2004 (n° 2494), les dispositions de l'avenant n° 15 relatif à la grille de salaires annuels, conclu le 20 janvier 2017 (BOCC 2017/12), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'avenant n° 40 relatif aux salaires, conclu le 3 février 2017 (BOCC 2017/12), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier, conclu le 17 février 2017 (BOCC 2017/13), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822), les dispositions de l'accord relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) pour l'année 2017 et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 9 février 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional portant fixation du barème des minima en 2017 (Lorraine), conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional portant fixation du barème des minima en 2017 (Lorraine), conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements en 2017 (Lorraine), conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

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

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 2

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609).

Article 3

Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés- du 8 octobre 1990 (n° 1597).

Article 4

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 5

Convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

Article 6

Convention collective nationale de la coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non cadres) du 7 décembre 2004 (n° 2494).

Article 7

Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787).

Article 8

Convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979).

Article 9

Convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822).

Article 10

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 11

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702).

Article 12

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Fait le 30 juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2017-12-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'avenant du 20 avril 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, à la convention collective susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 19 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2018-07-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2017 relatif au financement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect du principe général de non-rétroactivité des actes administratif.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 29 juin 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2018-12-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 41 du 2 février 2018 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 6 avril 2018 relatif à la désignation de l'OPCA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve des dispositions du IV de l'article 39 et du 2° du A du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2019-10-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve que l'opérateur de compétences désigné soit entendu comme étant l'opérateur de compétences ATLAS, agréé par l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (ATLAS).

L'alinéa 2 de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2019-12-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord n° 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

Paru au JORF du 2020-02-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 mars 2019 relatif au financement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant du 1er juillet 2016

Date du texte : 2016-07-01

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant à l'accord du 13/11/2015 financement formation (9 septembre 2016)

Date du texte : 2016-09-09

Publié au BOCC N° : 20160047

Signataires	
Organisations patronales	Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes (IFEC) (IFEC) Experts-comptables et commissaires aux comptes de France (ECF) (IFEC)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFE-CGC) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (CFE-CGC) Fédération communication, conseil et culture F3C CFDT (CFE-CGC) Fédération des Sociétés d'Etudes (FSE-CGT) (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord n° 40

Date du texte : 2017-02-03

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord n° 40 (Barème)

Date du texte : 2017-02-03

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels

Date du texte : 2018-07-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord n°43 salaires (3 avril 2020)

Date du texte : 2020-04-03

Publié au BOCC N° : 20200028

Signataires	
Organisations patronales	Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes (IFEC) (IFEC) Experts-comptables et commissaires aux comptes de France (ECF) (IFEC)
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres (FEC FO) (FEC - FO) Fédération communication, conseil et culture (F3C CFDT) (FEC - FO) Fédération CFE-CGC des EC et CAC (FEC - FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFB	Association française des banques
AGEA	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AMAFI	Association française des marchés financiers
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
API	Allocation de parent isolé
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASF	Association française des sociétés financières
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BPCE	Banque Populaire Caisse d'Epargne
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAP-BEP	Certificat d'aptitude professionnelle - Brevet d'études professionnelles
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
CHS-CT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMP	Commission mixte paritaire
CNAV	Caisse nationale assurance vieillesse
CNCM	Confédération nationale du crédit mutuel
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
CPC	Commission professionnelle consultative
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSCA	Chambre syndicale des courtiers d'assurances
CUI	Contrat unique d'insertion
DCG	Diplôme de Comptabilité et de Gestion
DECF	Diplôme d'études comptables et financières
DESCF	Diplôme d'Etudes Supérieures Comptables et Financières
DEUST	Diplôme d'études universitaire de sciences et techniques
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DPECF	Diplôme préparatoire aux études comptables et financières
DSCG	Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ECF	Syndicat des experts-comptables et commissaires aux comptes de France
FEC	Fédération des employés et des cadres
FFA	Fédération française de l'assurance
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
IFEC	Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
IUT	Institut universitaire de technologie
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
MOOC	Massive online open course, c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OMECA	Observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé

Sigle	Définition
OPCABAIA	Organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue Interbranches des Banques, Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents généraux d'Assurance(s) et des Sociétés d'Assistance
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PAO	Publication assistée par ordinateur
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNSA	Syndicat national des sociétés d'assistance
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNTEC	Syndicat étude et conseil
TOEFL	Test of English as a Foreign Language
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UNAPL	Union nationale des professions libérales
UNGE	Union nationale des géomètres experts fonciers
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UNTEC	Union nationale des économistes de la construction et des coordonnateurs
USEC	Union des sociétés d'experts-comptables
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	7.3. Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		6
	7.3. Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		6
	7.4. Régime de prévoyance (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		6
Arrêt de travail, Maladie	7.3. Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		6
	7.4. Régime de prévoyance (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		6
Champ d'application	Champ d'application professionnel et territorial (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)	Article 1.1	1
	Objet (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)	Article 1.0	1
Chômage partiel	8.2.2. Modulation du temps de travail (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		12
Clause de non-concurrence	8.5.1. Clause de non-concurrence (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		16
	Avenant n° 26 du 22 avril 2003 relatif à l'emploi, la formation et la durée du travail (Avenant n° 26 du 22 avril 2003 relatif à l'emploi, la formation et la durée du travail)		31
Congés annuels	7. Congés annuels (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		5
Congés exceptionnels	7.1. Congés spéciaux de courte durée (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		6
	Avenant n° 29 du 11 septembre 2008 relatif aux congés spéciaux (Avenant n° 29 du 11 septembre 2008 relatif aux congés spéciaux)	Article 1	34
Démission	Rupture (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)	Article 6.2	5
Indemnités de licenciement	Avenant n° 31 du 14 novembre 2008 relatif à la convention collective (Avenant n° 31 du 14 novembre 2008 relatif à la convention collective)	Article 2	35
	Rupture (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)	Article 6.2	5
Maternité, Adoption	7.1. Congés spéciaux de courte durée (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		6
	7.3. Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		6
	Avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux (Avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux)	Article 1er	63
Période d'essai	Avenant n° 31 du 14 novembre 2008 relatif à la convention collective (Avenant n° 31 du 14 novembre 2008 relatif à la convention collective)	Article 1	35
	Période d'essai (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)	Article 6.1	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Rupture (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)	Article 6.2	5
	Rupture (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)	Article 6.2	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	5.1. Composantes de la rémunération (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)		4

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 33 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (1) (Avenant n° 33 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (1))		70
	Avenant n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires au 1er avril 2013 (Avenant n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires au 1er avril 2013)		72
	Avenant n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014 (Avenant n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014)		73
	Avenant n° 38 du 6 mars 2015 relatif aux salaires au 1er avril 2015 (Avenant n° 38 du 6 mars 2015 relatif aux salaires au 1er avril 2015)		73
	Avenant n° 39 bis du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016 (Avenant n° 39 bis du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016)		73
	Avenant n° 39 du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016 (Avenant n° 39 du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016)		73
	Avenant n° 40 du 3 février 2017 relatif aux salaires (Avenant n° 40 du 3 février 2017 relatif aux salaires)		74
	Avenant n° 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires (Avenant n° 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires)		74
	Existence d'une convention annuelle en jours (Avenant n° 33 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (1))	Article 2	71
	Existence d'une convention annuelle en jours (Avenant n° 34 du 5 février 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010)	Article 2	71
	Existence d'une convention annuelle en jours (Avenant n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2012)	Article 2	72
	Rémunération (Avenant n° 24 bis du 18 février 2015 relatif au forfait annuel en jours concernant les cadres autonomes)	Article 4	45
	Rémunération annuelle des personnels relevant de l'indice 40 de la grille générale (Annexe B) (Avenant n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2012)	Article 3	72
	Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale (Annexe A) (Avenant n° 33 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (1))	Article 1er	71
	Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale (annexe A) (Avenant n° 34 du 5 février 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010)	Article 1er	71
	Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale (Annexe A) (Avenant n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2012)	Article 1er	72
	Rémunérations à compter du 1er avril 2006 (Avenant n° 32 du 30 mars 2006 relatif aux salaires)		70
	Valeurs de la grille des salaires au 1er avril 2010 (Avenant n° 34 du 5 février 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010)	Article 3	71
	Visite médicale	Engagement (Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.)	Article 6

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1974-12-09	Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.	1
1982-06-17	Avenant n° 6 du 17 juin 1982 relatif à la durée du travail	20
	Annexe A - Grille générale des emplois Avenant 14 du 22 janvier 1991	18
1991-01-22	Annexe B - Classification des membres de l'ordre et des stagiaires Avenant 14 du 22 janvier 1991	20
	Avenant n° 13 du 22 janvier 1991 relatif à la formation professionnelle	20
1994-03-03	Avenant n° 16 du 3 mars 1994 relatif à la formation professionnelle	21
	Accord du 10 février 1997 relatif à l'emploi, la contrepartie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes	24
1997-02-10	Accord du 10 février 1997 relatif à la négociation collective au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes	22
	Protocole d'accord du 10 février 1997 relatif à l'indivisibilité de divers accords	22
1998-09-22	Avenant n° 22 du 22 septembre 1998 portant modification de la classification	27
	Accord du 13 janvier 1999 relatif à la création d'emploi par la réduction de la durée effective du temps de travail	25
1999-01-13	Avenant n° 23 du 13 janvier 1999 relatif aux 35 heures et à l'aménagement du temps de travail	29
	Déclaration générale du 13 janvier 1999 sur les 35 heures et l'aménagement du temps de travail	30
1999-07-22	Avenant n° 23 ter du 22 juillet 1999 relatif au maintien du salaire suite à la réduction de la durée du temps de travail	30
2003-04-22	Avenant n° 26 du 22 avril 2003 relatif à l'emploi, la formation et la durée du travail	31
2003-10-23	Avenant n° 27 du 23 octobre 2003 relatif à la loyauté et au respect de la clientèle	32
2003-12-04	Avis du 4 décembre 2003 de la commission paritaire d'interprétation relatif au départ volontaire à l'âge de la retraite	32
2004-02-20	Avenant n° 26 bis du 20 février 2004 relatif à l'emploi, formation et durée du travail	32
2004-05-12	Avenant n° 28 du 12 mai 2004 relatif à la mise à la retraite	32
2004-12-06	Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	33
2006-03-30	Avenant n° 32 du 30 mars 2006 relatif aux salaires	70
2007-04-05	Accord du 5 avril 2007 désignant l'OPCA de branche	33
	Accord du 16 janvier 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers	33
2008-01-16	Avenant n° 33 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (1)	70
	Avenant n° 29 du 11 septembre 2008 relatif aux congés spéciaux	34
2008-09-11	Avenant n° 30 du 11 septembre 2008 relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation	34
2008-11-14	Avenant n° 31 du 14 novembre 2008 relatif à la convention collective	34
2010-02-05	Avenant n° 34 du 5 février 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010	71
2010-08-13	Arrêté du 5 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-1
2011-01-14	Accord du 14 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	35
2011-04-05	Arrêté du 28 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-1
2012-02-10	Avenant n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2012	72
2012-03-27	Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-1
2012-07-18	Arrêté du 9 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-1
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-2
2013-01-04	Accord du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	36
2013-05-03	Avenant n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires au 1er avril 2013	72
	Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-4
2013-10-11	Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013	JO-5
2014-04-04	Avenant n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014	72
2014-05-16	Accord du 16 mai 2014 relatif à la désignation de l'OPCA	39
2014-07-11	Avenant du 11 juillet 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective	40
2014-08-20	Arrêté du 29 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-6
2015-01-03	Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-6
2015-02-18	Avenant n° 24 bis du 18 février 2015 relatif au forfait annuel en jours concernant les cadres autonomes	44
2015-03-06	Avenant n° 38 du 6 mars 2015 relatif aux salaires au 1er avril 2015	73
2015-06-30	Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail	JO-7
	Accord du 13 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	47
2015-11-13	Avenant du 13 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	46
2016-02-28	Arrêté du 27 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-8
2016-03-02	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-9
2016-04-20	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 24 mars 2016	JO-9
	Avenant n° 39 bis du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016	73
2016-06-03	Avenant n° 39 du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016	73
	Avenant du 1er juillet 2016	NV-1
	Avenant du 1er juillet 2016 relatif aux classifications (I de l'annexe A)	56
2016-07-17	Arrêté du 7 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-11

Date	Texte	Page
2016-09-09	Avenant à l'accord du 13/11/2015 financement formation (9 septembre 2016)	NV-1
2016-09-24	Arrêté du 16 septembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-11
2016-09-26	Arrêté du 16 septembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-11
2016-10-07	Accord du 7 octobre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA	58
2016-12-11	Arrêté du 6 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-13
2016-12-12	Arrêté du 6 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-13
	Accord n° 40	NV-1
2017-02-03	Accord n° 40 (Barème)	NV-1
	Avenant n° 40 du 3 février 2017 relatif aux salaires	73
2017-02-14	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-13
	Accord du 20 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	59
2017-04-20	Avenant du 20 avril 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	60
2017-05-11	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-14
2017-07-08	Arrêté du 30 juin 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-14
2017-07-09	Arrêté du 30 juin 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-14
2017-11-22	Avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux	63
2017-12-08	Accord du 8 décembre 2017 relatif au financement de la formation professionnelle	61
2017-12-27	Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-16
2018-02-02	Avenant n° 41 du 2 février 2018 relatif aux salaires minima	74
2018-04-06	Accord du 6 avril 2018 relatif à la désignation de l'OPCA de branche	63
2018-07-05	Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-16
2018-07-27	Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels	NV-1
2018-12-07	Accord du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	64
2018-12-20	Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	74
2018-12-29	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-17
2018-12-30	Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-17
2019-02-21	Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-17
2019-03-08	Accord du 8 mars 2019 relatif au financement de la formation professionnelle	65
2019-04-05	Avenant n° 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires	74
2019-06-18	Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	83
2019-10-24	Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-18
2019-12-29	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-18
2020-02-06	Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)	JO-18
2020-03-06	Accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A »	66
2020-04-03	Accord n°43 salaires (3 avril 2020)	NV-1

Index alphabétique

1

- 10.1. Commission paritaire permanente de negociation, d'interpretation et de conciliation 17
- 10.3. Siege social - Secretariat 18
- 10.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 18

2

- 2.1. Modifications du 2e alinea de l'article 8.1.2.5 45
- 2.1. Regles de fonctionnement de la negociation de la convention collective nationale 2
- 2.2. Regles de fonctionnement de la negociation au sein du cabinet 2
- 2.3. Liberte syndicale 2
- 2.4. Institutions representatives du personnel 2

4

- 4. Economie generale 3
- 4.1. La grille generale des emplois (annexe A) 3
- 4.2. Grille des membres de l'ordre des experts-comptables et de la compagnie des commissaires aux comptes (annexe B) (1) 3
- 4.3. Revision 4

5

- 5.1. Composantes de la remuneration 4
- 5.2. Salaires effectifs 4, 5
- 5.3. Egalite professionnelle 5
- 5.4. Remuneration conventionnelle minimale des membres de l'Ordre et de la Compagnie 5

7

- 7. Conges annuels 5
- 7.1. Conges speciaux de courte duree 6
- 7.2. Incidence de la maladie et de la maternite sur le contrat de travail 6
- 7.3. Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail 6
- 7.4. Regime de prevoyance 6

8

- 8.1. Duree conventionnelle 7
 - 8.1.1. Definitions 7
 - 8.1.2. Definition du temps de travail effectif 7
 - 8.1.3. Temps de trajet et de deplacement 11
 - 8.1.4. Temps de formation et de documentation 11
 - 8.1.5. Affichage des horaires et controle des temps 11
- 8.2. Organisation des horaires de travail 11
 - 8.2.1. Horaire collectif 11
 - 8.2.2. Modulation du temps de travail 12
 - 8.2.3. Repos compensateurs 12
 - 8.2.4. Ponts et recuperation 13
 - 8.2.5. Amenagement des temps de travail 13
 - 8.2.6. Horaires individualises 13
 - 8.2.7. Compte epargne temps 13
- 8.3. Repos 14
 - 8.3.1. Pause journaliere 14
 - 8.3.2. Repos quotidien 14
 - 8.3.3. Repos hebdomadaire 14
 - 8.3.4. Jours feries 14
- 8.4. Temps partiel 14
- 8.5. Autres conditions de travail 16
 - 8.5.1. Clause de non-concurrence 16
 - 8.5.2. Secret professionnel 16
 - 8.5.3. Regimes de retraite 16

A

- Accidents du travail - Maternite (Conges payes - Maladies - Accidents du travail - Maternite) 5
- Accord du 10 fevrier 1997 relatif a l'emploi, la contrepartie de l'amenagement et de la reduction du temps de travail au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes 24
- Accord du 10 fevrier 1997 relatif a la negociation collective au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes 22
- Accord du 13 janvier 1999 relatif a la creation d'emploi par la reduction de la duree effective du temps de travail 25
- Accord du 13 novembre 2015 relatif a la formation professionnelle 47
- Accord du 14 janvier 2011 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 35
- Accord du 16 janvier 2008 relatif a l'observatoire prospectif des metiers 34
- Accord du 16 mai 2014 relatif a la designation de l'OPCA 39
- Accord du 20 avril 2017 relatif a l'ordre public conventionnel 59
- Accord du 4 janvier 2013 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 36
- Accord du 5 avril 2007 designant l'OPCA de branche 33
- Accord du 6 avril 2018 relatif a la designation de l'OPCA de branche 63
- Accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A » 66
- Accord du 7 decembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 64
- Accord du 7 octobre 2016 relatif a la designation de l'OPCA 58
- Accord du 8 decembre 2017 relatif au financement de la formation professionnelle 61
- Accord du 8 mars 2019 relatif au financement de la formation professionnelle 65
- Accord n° 40 NV-1
- Accord n° 40 (Bareme) NV-1
- Accord n°43 salaires (3 avril 2020) NV-1

Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 83

Accord professionnel du 20 decembre 2018 relatif a l'OPCO (ATLAS) 74

Actions 38

Actions concourant a la securisation des parcours professionnels

- la professionnalisation 49

Actions menees en tout ou partie hors temps de travail 48

Actions menees pendant le temps de travail 48

Actualisation de la convention collective 40

Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 83

Affichage des horaires et controle des temps 11

Amenagement des temps de travail 13

Annexe 46, 62, 68, 83

ANNEXE 27

Annexe A - Grille generale des emplois 18

Annexe A - Grille generale des emplois Avenant 14 du 22 janvier 1991 18

Annexe B - Classification des membres de l'ordre et des stagiaires 20

Annexe B - Classification des membres de l'ordre et des stagiaires Avenant 14 du 22 janvier 1991 20

Annexe I 36

Annexe II 36

Annexes 36, 39

Arrete du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels NV-1

ATLAS (OPCO) 74

Autres conditions de travail 16

Avantages acquis 2

Avenant a l'accord du 13/11/2015 financement formation (9 septembre 2016) NV-1

Avenant du 11 juillet 2014 relatif a l'actualisation de la convention collective 40

Avenant du 13 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle 46

Avenant du 1er juillet 2016 NV-1

Avenant du 1er juillet 2016 relatif aux classifications (I de l'annexe A) 56

Avenant du 20 avril 2017 relatif a la creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 60

Avenant du 22 novembre 2017 relatif aux conges speciaux 63

Avenant n° 13 du 22 janvier 1991 relatif a la formation professionnelle 21

Avenant n° 16 du 3 mars 1994 relatif a la formation professionnelle 21

Avenant n° 22 du 22 septembre 1998 portant modification de la classification 27

Avenant n° 23 du 13 janvier 1999 relatif aux 35 heures et a l'amenagement du temps de travail 29

Avenant n° 23 ter du 22 juillet 1999 relatif au maintien du salaire suite a la reduction de la duree du temps de travail 30

Avenant n° 24 bis du 18 fevrier 2015 relatif au forfait annuel en jours concernant les cadres autonomes 44

Avenant n° 26 bis du 20 fevrier 2004 relatif a l'emploi, formation et duree du travail 32

Avenant n° 26 du 22 avril 2003 relatif a l'emploi, la formation et la duree du travail 31

Avenant n° 27 du 23 octobre 2003 relatif a la loyauté et au respect de la clientele 32

Avenant n° 28 du 12 mai 2004 relatif a la mise a la retraite 32

Avenant n° 29 du 11 septembre 2008 relatif aux conges speciaux 34

Avenant n° 30 du 11 septembre 2008 relatif a la commission nationale paritaire d'interpretation 34

Avenant n° 31 du 14 novembre 2008 relatif a la convention collective 35

Avenant n° 32 du 30 mars 2006 relatif aux salaires 70

Avenant n° 33 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (1) 70

Avenant n° 34 du 5 fevrier 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010 71

Avenant n° 35 du 10 fevrier 2012 relatif aux salaires a compter du 1er avril 2012 72

Avenant n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires au 1er avril 2013 72

Avenant n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014 72

Avenant n° 38 du 6 mars 2015 relatif aux salaires au 1er avril 2015 73

Avenant n° 39 bis du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016 73

Avenant n° 39 du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016 73

Avenant n° 40 du 3 fevrier 2017 relatif aux salaires 73

Avenant n° 41 du 2 fevrier 2018 relatif aux salaires minima 74

Avenant n° 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires 74

Avenant n° 6 du 17 juin 1982 relatif a la duree du travail 20

Avis de la commission paritaire d'interpretation relatif au depart volontaire a l'age de la retraite 32

Avis du 4 decembre 2003 de la commission paritaire d'interpretation relatif au depart volontaire a l'age de la retraite 32

Axes de formation 21

AXES DE FORMATION

- 21

C

Caracteristiques 50

Certifications eligibles 66

Champ d'application 46, 62, 64, 65

Champ d'application de l'accord 66

Champ d'application professionnel et territorial 1

Classification 2

Classification des membres de l'ordre et des stagiaires (Annexe B - Classification des membres de l'ordre et des stagiaires) 20

Classification des membres de l'Ordre et/ou de la Compagnie 20

Classifications (I de l'annexe A) 56

Clause de non-concurrence 16

Commission nationale paritaire d'interpretation 34

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation 61

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 18

Commission paritaire permanente de negociation, d'interpretation et de conciliation 17

Commissions paritaires 17

Composantes de la remuneration 4

Compte epargne temps 13

Compte personnel de formation 52

Conditions d'ouverture et calcul des droits 52
Conditions de prise en charge 50
Conges annuels 5
Conges payes - Maladies - Accidents du travail - Maternite 5
Conges speciaux 34, 63
Conges speciaux de courte duree 6
Contrat d'adaptation 17
Contrat de qualification 16
Contrat de travail 5
Contrats de professionnalisation 49
Contrepartie de l'amenagement et de la reduction du temps de travail au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes 24
Contribution conventionnelle 46, 62, 66
Contribution conventionnelle a la formation professionnelle 55
Contribution legale des cabinets de 10 salaries et plus 55
Contribution legale des cabinets employant moins de 10 salaries 55
Controle de l'utilisation des fonds (Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds) 83
Controle des acquis 17
Convention collective 35
Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 decembre 1974. Etendue par arrete du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975. 1
Convention collective nationale du 9 decembre 1974 1
Creation d'emploi par la reduction de la duree effective du temps de travail 25
Creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 60

D

Declaration generale du 13 janvier 1999 sur les 35 heures et l'amenagement du temps de travail 30
Definition du temps de travail effectif 7
Definitions 7
Denonciation 56, 58, 65, 68
Denonciation (Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation) 47, 56
Denonciation et revision 1
Denonciation. - Depot (Duree. - Revision. - Denonciation. - Depot) 36
Depot 65
Depot (Duree. - Depot) 35, 46, 61, 65
Depot (Duree. - Revision. - Denonciation. - Depot) 36
Depot et extension 61
Depot. - Extension (Duree. - Depot. - Extension) 59
Deroulement de l'entretien professionnel 54
Deroulement de la formation 68
Designation de l'OPCA 39, 58
Designation de l'OPCA de branche 33, 63
Designation de l'OPCA de la branche 55
Developpement des competences dans le cadre du plan de formation 48
Dispositif de validation des acquis de l'experience (VAE) 54
Dispositions generales 1
Dispositions transitoires et finales 65
Duree conventionnelle 7
Duree de l'accord 85
Duree de la formation 50
Duree des actions de formation 67
Duree des contrats « Pro-A » 67
Duree du contrat ou de l'action de professionnalisation 50
Duree du travail 20
Duree et date d'effet 1
Duree et entree en vigueur 65
Duree, amenagement des temps de travail, conditions de travail 7
Duree. - Depot 36, 46, 56, 58, 62, 66
Duree. - Depot. - Extension 60
Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation 56, 58
Duree. - Revision. - Denonciation. - Depot 38
Duree.?Depot 68
Duree.?Formalites.?Revision.?Denonciation 68

E

Economie de l'accord 21
Economie generale 3
Effet 64
Egalite professionnelle 5
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 35, 36
Engagement 5
Entretien professionnel 53
Etat des lieux 37, 54
Etude complementaire 36
Execution du contrat de professionnalisation 51
Existence d'une convention annuelle en jours 71, 72
Extension (Duree. - Depot. - Extension) 59

F

Financement de la formation professionnelle 46, 61, 65
Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie 55
Forfait annuel en jours concernant les cadres autonomes 44

Formalites. - Revision. - Denonciation (Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation) 47, 56

Formation et duree du travail 31, 32

Formation professionnelle 21, 47

Formations eligibles 53

G

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail 6

Grille d'adaptation 20

Grille des membres de l'ordre des experts-comptables et de la compagnie des commissaires aux comptes (annexe B) 3

Grille des salaires et forfait jours 72

Grille generale des emplois (Annexe A - Grille generale des emplois) 18

H

Heures et aménagement du temps de travail 29, 30

Horaire collectif 11

Horaires individualises 13

I

I. - Dispositions generales 1

I. Postes de reference 19

II. - Relations collectives de travail 2

II.- Grille d'adaptation 20

III - Avantages acquis 2

Incidence de la maladie et de la maternite sur le contrat de travail 6

Indivisibilite de divers accords 22

Information et aide aux demarches individuelles 55

Informations chiffrees 35

Institutions representatives du personnel 2

Introduction 21

IV. - Classification 2

IX. - Reserve 16

J

Jours feriers 14

L

La grille generale des emplois (annexe A) 3

Le tuteur 16

Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) 33

Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) Lettre d'adhesion du 6 decembre 2004 33

Liberte syndicale 2

Liste des themes fermes a la negociation collective au sein des cabinets 59

Liste des themes fixes par les dispositions d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de deroger 59

Liste des themes ouverts a la negociation collective au sein des cabinets 60

Liste des themes pour lesquels la loi prevoit la primauté des accords d'entreprise 60

Liste des themes sur lesquels la negociation collective au sein des cabinets n'a aucun objet 59

Liste non hierarchisee des diplomes et qualifications prioritaires 49

Liste non hierarchisee des qualifications ou des formations accessibles prioritairement 51

Loyaute et respect de la clientele 5, 32

M

Maintien du salaire suite a la reduction de la duree du temps de travail 30

Maladies - Accidents du travail - Maternite (Conges payes - Maladies - Accidents du travail - Maternite) 5

Maternite (Conges payes - Maladies - Accidents du travail - Maternite) 5

Mise a la retraite 32

Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie

- le plan de formation 48

Mise en œuvre de la VAE 55

Missions confiees a la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation 50

Missions confiees a la CPNEFP dans le cadre des periodes de professionnalisation 52

Modalites d'affectation des fonds aux CFA beneficiaires 84

Modalites de mise en œuvre 52, 53, 67

Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds 84

Modification de la classification 27

Modulation du temps de travail 12

Montant maximum affecte au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 83

Montants des affectations par CFA 84

Motifs de l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 64

N

Nature du contrat 50

Negociation collective au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes 22

Niveaux de prise en charge 67

O

Objectifs 49

Objet 1, 64

Objet de l'accord 66
Objet de l'entretien professionnel 54
Obligations de l'employeur et plan de formation
- actions d'adaptation au poste de travail et actions liees a l'evolution ou au maintien dans l'emploi 48
Observatoire des metiers de l'expertise comptable du commissariat aux comptes et de l'audit (OMECA) 55
Observatoire paritaire de la negociation collective 61
Observatoire prospectif des metiers 34
OPCO 64
Ordre public conventionnel 59

P

Pause journaliere 14
Periode d'essai 5
Periodes de professionnalisation 51
Personnel temporaire 5
Politique d'abondement 53
Ponts et recuperation 13
Postes de reference 19
Preambule 1, 25, 32, 35, 37, 39, 46, 47, 56, 75
Preparation operationnelle a l'emploi 52
Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 83
Principe de mise en œuvre 51
Priorites de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation 48
Priorites en matiere de developpement de l'apprentissage 83
Prise en charge du CPF 53
Processus de determination des affectations de fonds aux CFA 83
Programme de travail pour poursuivre les travaux 38
Protocole d'accord du 10 fevrier 1997 relatif a l'indivisibilite de divers accords 22
Public eligible 66
Publics eligibles 49
Publics et objectifs 51

R

Rappel 18
Rappel des dispositions legislatives 59
Rapport de branche 72
Reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » 66
Regime de prevoyance 6
Regimes de retraite 16
Regles de fonctionnement de la negociation au sein du cabinet 2
Regles de fonctionnement de la negociation de la convention collective nationale 2
Relations collectives de travail 2
Remuneration 4, 45
Remuneration annuelle des personnels relevant de l'indice 40 de la grille generale (Annexe B) 72
Remuneration annuelle des personnels relevant de la grille generale (Annexe A) 71, 72
Remuneration annuelle des personnels relevant de la grille generale (annexe A) 71
Remuneration conventionnelle minimale des membres de l'Ordre et de la Compagnie 5
Remuneration des titulaires d'un contrat de formation en alternance 17
Remunerations a compter du 1er avril 2006 70
Remunerations minimales 49
Repos compensateurs 12
Repos hebdomadaire 14
Repos quotidien 14
Reserve 16
Revision 4, 46, 56, 58, 62, 65, 66, 68
Revision. - Denonciation (Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation) 47, 56
Revision. - Denonciation. - Depot (Duree. - Revision. - Denonciation. - Depot) 36
Rupture 5

S

Salaires 70, 71, 73
Salaires 2020 74
Salaires a compter du 1er avril 2012 72
Salaires au 1er avril 2013 72
Salaires au 1er avril 2015 73
Salaires au 1er avril 2016 73
Salaires effectifs 4, 5
Salaires effectifs et reduction de la duree effective du travail 31
Salaires minima au 01/01/2019 74
Salaires minima au 1er avril 2014 72
Secret professionnel 16
Secretariat (Siege social - Secretariat) 17, 18
Siege social - Secretariat 18
Suivi 65

T

Taxe d'apprentissage 55
Temps de formation et de documentation 11
Temps de trajet et de deplacement 11
Temps partiel 14
Texte de base 1, 74

V

V. - Remuneration 4

Valeurs de la grille des salaires au 1er avril 2010 71

Validation des acquis de l'experience (VAE) 54

VI. - Contrat de travail 5

VII. - Conges payes - Maladies - Accidents du travail - Maternite 5

VIII. - Duree, aménagement des temps de travail, conditions de travail 7

X

X. - Commissions paritaires 17

