EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES (Cabinets)

N° de brochure : 3020, IDCC : 787



Ce document est une synthèse élaborée par des experts en droit du travail à partir des textes officiels.

L'interprétation pratique de cette synthèse ne saurait emporter la responsabilité de son auteur

Version du 09-11-2026

Sommaire

Remarques 1
I. Signataires 1
a. Organisations patronales 1
b. Syndicats de salariés 1
II. Champ d'application 1
a. Champ d'application professionnel 1
b. Champ d'application territorial 1
III. Contrat de travail - Essai 1
a. Contrat de travail 1
b. Période d'essai 1
i. Durée de la période d'essai 1
ii. Rupture de la période d'essai 2
iii. Fin de la période d'essai 2
c. Secret professionnel 2
d. Clause de non-concurrence 2
IV. Classification 2
a. Grille générale des emplois 2
i. Postes de référence 2
ii. Grille d'adaptation 3
b. Classification des membres de l'Ordre et des stagiaires (annexe B) 4
i. Les membres de l'Ordre et de la Compagnie 4
ii. Stagiaires experts-comptables et/ou commissaires aux comptes 4
V. Salaires et indemnités 4
a. Rémunération conventionnelle annuelle minimale 4
i. Rémunération conventionnelle des salariés - emplois généraux : Minima 35 heures 4
ii. Rémunération conventionnelle minimale des membres de l'Ordre et/ou de la Compagnie - visés par l'annexe B, indice 40 5
b. Prime d'ancienneté 5
c. Frais professionnels 5
VI. Temps de travail, repos et congés 5
a. Temps de travail 5
i. Durée du travail 5
* Détermination de la durée du travail 5
* Détermination du temps de travail effectif 5
. Personnel sédentaire 5
. Personnel itinérant non autonome 5
. Personnel autonome (sédentaire ou itinérant) 6
. Temps de trajet et de déplacement 6
. Temps de formation et de documentation 6
ii. Heures supplémentaires 6
iii. Modulation du temps de travail 6
iv. Dispositions spécifiques aux cadres et itinérants 6
* Convention individuelle de forfait en jours 6
* Convention individuelle de forfait en heures sur l'année 7
v. Travail à temps partiel 7
* Durée du travail 7
* Heures complémentaires 7
* Modulation des temps partiels 7
vi. Travail intermittent 8
b. Repos et jours fériés 8
i. Repos 8
* Repos quotidien 8
* Repos hebdomadaire 8
ii. Jours fériés 8
iii. Ponts et récupération 8
c. Congés 8
i. Congés payés 8
ii. Autres congés 8
* Congés pour événements personnels 8
iii. Compte épargne-temps (CET) 9
* Ouverture du compte 9
* Alimentation du compte 9
* Utilisation du compte 9
* Rupture du contrat de travail 9
d. Télétravail 9
VII. Déplacements professionnels 11
VIII. Formation professionnelle 11
a. Opérateur de Compétences (OPCO) 11
b. L'entretien professionnel 11
c. Le passeport formation 11
d. La validation des acquis de l'expérience (VAE) 11
e. Le compte personnel de formation (CPF) (ex DIF) 11
i. Durée du contrat de professionnalisation 12
ii. Rémunération minimale du salarié en contrat de professionnalisation 12
iii. Fonction tutorale 12
f. Période de professionnalisation 12
g. Contribution financière conventionnelle 12
h. Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 12
i. Les bénéficiaires 12
ii. Durée de la Pro-A 12
iii. Le tutorat 13
iv. Liste des certifications éligibles 13
IX. Maladie, accident du travail, maternité 13
a. Maladie et accident du travail 13

i. Garantie d'emploi 13
ii. Indemnisation 13
iii. Conséquences de la maladie sur les congés payés 13
b. Maternité 13
i. Réduction d'horaire 13
ii. Indemnisation du congé de maternité 13
X. Retraite complémentaire et prévoyance 14
a. Retraite complémentaire 14
b. Régime de prévoyance 14
i. Bénéficiaires du régime 14
ii. Salaire de référence 14
iii. Garanties 14
* Garantie décès 14
* Garantie incapacité de travail 14
* Garantie invalidité 14
iv. Cotisations 14
XI. Rupture du contrat 14
a. Préavis de démission ou de licenciement 14
i. Durée du préavis 14
ii. Heures de liberté pour recherche d'emploi 14
b. Indemnité de licenciement 15
c. Retraite 15
i. Départ à la retraite 15
* Préavis 15
* Indemnité de fin de carrière 15
ii. Mise à la retraite 15

Remarques

Pour vous permettre de savoir à qui et quand doit-on appliquer les dispositions, par principe, sauf disposition contraire, par application des dispositions légales :

- *Les accords doivent être appliqués par les adhérents des organisations patronales signataires à partir du jour qui suit leur dépôt (quand elle est renseignée, nous indiquons la date). Le texte concerné sera reproduit en italique.*
- Lorsque l'accord nécessite un agrément, seul son obtention rend opposable le texte aux adhérents des organisations patronales signataires. La référence de l'agrément sera alors mentionnée.
- Les non adhérents doivent appliquer le contenu de l'accord au lendemain de la publication au JORF de son arrêté d'extension. Le texte concerné sera reproduit en caractère droit.
- Pour optimiser l'efficience de la portée des alertes, y seront mentionnées, pour les accords non étendus, le ou les organisations patronales signataires à la suite du terme « signataire »,
- En application de l'article L2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les accords ou avenants ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre. Chaque accord ou avenant s'applique quel que soit l'effectif. En cas contraire, précisions seront indiquées.
- Sauf stipulation conventionnelle ou légale contraire, tous les délais prévus dans la présente convention collective s'appliquent de manière calendaire.
- Lorsque les partenaires sociaux indiquent une référence issue d'un code (travail ou autre), le texte ainsi indiqué est applicable à la date de l'accord ou l'avenant qui le cite.

Elargissement au Centres de gestion agréés, brochure 3220, IDCC 1237 (secteur rattaché) du champ conventionnel de la CCN des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes, brochure 3020, IDCC 787. (Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion des champs conventionnels, publié au JORF du 31 janvier 2019).

Au fondement de l'article L.2261-32 du code du travail et ensuite à l'avis publié au JO du 23 juin 2018, la ministre du travail procède, via l'arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels, JORF du 7 août 2018 (texte n° 25) à la fusion entre la CCN du personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, brochure 3020, IDCC 787 (CCN de rattachement) et la CCN des associations de gestion et de comptabilité, IDCC 3160 (CCN rattachée).

En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée (IDCC 3160) est inclus dans celui de la convention collective de rattachement (brochure 3020, IDCC 787).

I. Signataires

a. Organisations patronales

Institut français des experts-comptables

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

Chambre nationale des comptables agréés

Union pour la promotion des professions comptables libérales

Union des sociétés d'experts-comptables (USEC) (adhésion)

b. Syndicats de salariés

Fédération nationale des employés et cadres C.G.T.

Fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O.

Fédération des employés et services crédit C.F.D.T.

Fédération des employés techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C.

Syndicat chrétien des ingénieurs et cadres C.F.T.C.

Syndicat national des cadres des sociétés fiduciaires et des cabinets d'expertise comptable C.G.C.

Fédération des commerces et des services UNSA (adhésion)

II. Champ d'application

a. Champ d'application professionnel

La Convention collective s'applique :

- aux experts-comptables, personnes physiques et personnes morales inscrites à l'ordre en vertu de l'ordonnance du 19 septembre 1945 et des textes subséquents, dont l'activité relève de l'ancien code NAF 74.1 C désormais **NAF 69.20Z** ;
- aux commissaires aux comptes, personnes physiques ou morales inscrites à la compagnie en vertu de la loi du 24 juillet 1966 et des textes subséquents.

Ne peuvent être visés les centres de gestion agréés et les associations agréées.

b. Champ d'application territorial

Territoire national, y compris les DOM.

III. Contrat de travail - Essai

a. Contrat de travail

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, le montant du salaire, les sigles des caisses de retraite et de prévoyance et les taux des quotes-parts salariales et, 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 et notamment l'exigence de mobilité que requiert ou pourrait requérir l'emploi.

Un exemplaire de cet accord écrit est remis au salarié.

En cas d'embauche de personnel temporaire, le caractère temporaire du contrat de travail figure sur la lettre d'engagement ainsi que la cause qui le justifie.

b. Période d'essai

i. Durée de la période d'essai

Catégorie	Durée initiale de la période d'essai	Renouvellement de la période d'essai
Collaborateurs(trices) ayant un coefficient hiérarchique < 330	2 mois	Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler cette période d'essai 1 fois et pour une durée au plus égale. Ce renouvellement doit être prévu dans le contrat individuel de travail.
Cadres	3 mois	
Experts-comptables inscrits à l'Ordre et les commissaires aux comptes inscrits à la Compagnie	4 mois	

ii. Rupture de la période d'essai

Présence du salarié dans l'entreprise	Délai minimum de prévenance pour une rupture à l'initiative…	
	De l'employeur	Du salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
> 1 mois	2 semaines	
> 3 mois	1 mois	

Toutefois, le salarié qui trouve un nouvel emploi pendant la période d'essai ou de reconduction peut quitter son emploi immédiatement sans avoir à respecter le délai de prévenance ci-dessus.

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

iii. Fin de la période d'essai

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

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

c. Secret professionnel

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.

Les documents ou rapports qu'ils établissent ou dont communication leur est donnée sont la propriété du cabinet ou du client du cabinet. Ils ne peuvent 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.

d. Clause de non-concurrence

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.

*Les partenaires sociaux ajoutent (*Avenant d'actualisation de cette convention collective du 11 juillet 2014 étendu par l'arrêté du 23 février 2016, JO du 2 mars 2016) : ***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 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 cette rupture.

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.

IV. Classification

a. Grille générale des emplois

i. Postes de référence

Aux termes de l'avenant du 1er juillet 2016 étendu par l'arrêté du 4 mai 2017, JORF du 11 mai 2017, les partenaires sociaux précisent, ensuite à l'examen quinquennal obligatoire des classifications, 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 s'y substituer. Aux termes de l'avenant du 1er juillet 2016 non étendu, les partenaires sociaux précisent, ensuite à l'examen quinquennal obligatoire des classifications, 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 s'y substituer. En conséquence, les Postes de références sont modifiés comme suit :

Niveau	Poste de référence	Coefficient	Complexité des tâches et responsabilité	Formation initiale	Expérience
				(*) Pour ne pas surcharger la lecture de ce tableau, toutes les références de l'avenant du 1er juillet 2016 étendu par l'arrêté du 4 mai 2017 ne seront pas systématiquement rapportés mais seulement : « étendu »	
N.5 - Exécution	Débutant	170	-	Niveau C.A.P.	Moins de 4 mois
	Employé	175	Travaux d'exécution ne nécessitant aucune initiative professionnelle individuelle	Niveau **BAC** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	
	Employé confirmé	180	Travaux d'exécution effectués dans les conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes	**BTS-DUT ou BAC+2** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	
	Employé principal	200	Travaux d'exécution comprenant des opérations de vérification formelle qui supposent que l'employé soit capable de déceler des erreurs	**BTS-DUT ou BAC+2** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	Exigence de l'existence de l'expérience professionnelle préalable en cabinet ou en entreprise mais sans aucune quantification. (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)

N.4 - Exécution avec délégation	Assistant	220	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.	**DCG Licence professionnelle ou tout diplôme de même niveau** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	Outre la formation initiale et, avec l'avenant du 1er juillet 2016 étendu *, seule reste l'exigence de l'existence de l'expérience mais sans aucune quantification.
	Assistant confirmé	260	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.	**DCG Licence professionnelle ou tout diplôme de même niveau** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	Outre la formation initiale, avec l'avenant du 1er juillet 2016 *, seule reste l'exigence de l'existence de l'expérience mais sans aucune quantification.
	Assistant principal	280	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 par un cadre de niveau supérieur ou un membre de l'Ordre.	**Rehaussé au DSCG, Master** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	Outre la formation initiale, avec l'avenant du 1er juillet 2016 étendu *, seule reste l'exigence de l'existence de l'expérience mais sans aucune quantification.
N.3 - Conception assistée	Cadre	330	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. 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'exécuter des misions requérant la mise en oeuvre de ses connaissances de façon autonome et responsable (exemples : diplômes d'écoles 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.	**Master ou équivalent** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	Une expérience professionnelle minimale doit compléter la formation initiale, avec l'avenant du 1er juillet 2016 non étendu, seule reste l'exigence de l'existence de l'expérience mais sans aucune quantification.
	Cadre confirmé	385	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, définie au coefficient 330. Son activité reste soumise à la validation d'un membre de l'Ordre.	**Master ou équivalent** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	Avec l'avenant du 1er juillet 2016 étendu *, seule reste l'exigence de l'existence de l'expérience mais sans aucune quantification.
N.2 - Conception	Cadre principal	450	Le cadre principal gère de façon autonome les dossiers qui lui sont confiés, sous la responsabilité d'un membre de l'Ordre. Il 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.	**Master ou équivalent** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	Expérience professionnelle très confirmée
	Chef de service	500	Ce cadre ajoute aux qualités 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 charges que de l'unité dont il est responsable.	**Master ou équivalent** (avenant du 1er juillet 2016 étendu *)	Expérience alliant une compétence professionnelle totale et une capacité à assumer des hautes responsabilités techniques humaines, organisationnelles.
N.1 - Direction	Cadre de direction	600	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. Il est responsable des résultats de l'unité qu'il dirige.		

ii. Grille d'adaptation

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.4 200 à partir du 1er salarié N.4 260 à partir du 2ème salarié N.4 280 à partir du 3ème 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.

b. Classification des membres de l'Ordre et des stagiaires (annexe B)

i. 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, de la loi du 24 juillet 1966 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.

La radiation de la liste ou la suspension de l'inscription, pour motif disciplinaire, met fin de plein droit au contrat de travail dont la qualification de membre de l'ordre ou de la Compagnie est un élément substantiel absolu.

ii. Stagiaires experts-comptables et/ou commissaires aux comptes

Les collaborateurs inscrits en qualité de stagiaires sont classés dans la grille générale des emplois *(voir plus haut)*.

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.

Les rapports entre stagiaire et maître de stage sont organisés dans le respect absolu du règlement du stage professionnel annexé au décret n° 81-536 du 12 mai 1981 et du règlement du stage de commissaire aux comptes.

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.

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.

V. Salaires et indemnités

a. Rémunération conventionnelle annuelle minimale

i. Rémunération conventionnelle des salariés - emplois généraux : Minima 35 heures

Leur rémunération conventionnelle annuelle minimale est calculée en fonction de leur coefficient et de la valeur des points.

Il existe 2 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 2 produits ainsi obtenus.

Le salaire minimum annuel est ainsi calculé selon la formule suivante : **(valeur du point de base x 164) + (valeur hiérarchique x (coefficient - 164))**.

En application de l'accord n° 49 du 2 octobre 2026 non étendu, ***applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de son arrêté ministériel d'extension au JORF, sans que cette date ne puisse être antérieure au 1er janvier 2027,*** *signataires : IFEC, VDE et ECF,* ***le nombre 164 est transformé en 175****. En conséquence, la formule de calcul devient :*

Il existe 2 valeurs de points : l'une de base, l'autre hiérarchique :

- *la valeur de base s'applique aux 175 premiers points du coefficient ;*
- *la valeur hiérarchique s'applique à la différence entre le coefficient considéré et 175. Le salaire minimum est égal à la somme des 2 produits ainsi obtenus.*

Le salaire minimum annuel est ainsi calculé selon la formule suivante : ***(valeur du point de base x 175) + (valeur hiérarchique x (coefficient - 175))****.*

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. Ce salaire minimum annuel doit être majoré de la prime d'ancienneté (voir ci-dessous *Prime d'ancienneté*).

	Valeurs de points bruts, en €…,	
	de base	hiérarchique
applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de son arrêté ministériel d'extension au JORF, sans que cette date ne puisse être antérieure au 1er janvier 2027 *- Accord n° 49 du 2 octobre 2026 non étendu, signataires : IFEC, VDE et ECF.*	***132,59***	***80,33***
applicable à compter du 1er mars 2026 - Accord n° 48 du 5 décembre 2025 étendu par l'arrêté du 5 février 2026, JORF du 10 février 2026.	**131,54**	**79,85**

.

Coef.	Rémunérations conventionnelles annuelles, en €, applicable à compter du 1er mars 2026, calculé avec la formule précitée (valeur du point de base x 164) + (valeur hiérarchique x (coefficient - 164)) - Accord n° 48 du 5 décembre 2025 étendu par l'arrêté du 5 février 2026, JORF du 10 février 2026	
	Minima 35 heures	Minima Forfait jour
170	22 051,66	-
175	22 450,91	-
180	22 850,16	-
200	24 447,16	-
220	26 044,16	-
260	29 238,16	-
280	30 835,16	-
330	34 827,66	42 489,7452
385	39 219,41	45 102,3215

450	44 409,66	48 850,6260
500	48 402,16	50 822,2680
600	56 387,16	59 206,5180

ii. Rémunération conventionnelle minimale des membres de l'Ordre et/ou de la Compagnie - visés par l'annexe B, indice 40

Le membre de l'Ordre et/ou de la Compagnie est affecté d'un indice, auquel est associée une rémunération minimale.

Rémunération conventionnelle minimale annuelle - Annexe B - Indice 40	
applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de son arrêté ministériel d'extension au JORF, sans que cette date ne puisse être antérieure au 1er janvier 2027 *Accord n° 49 du 2 octobre 2026 non étendu, signataires : IFEC, VDE et ECF.*	*50 047 € bruts*
applicable à compter du 1er mars 2026 - Accord n° 48 du 5 décembre 2025 étendu par l'arrêté du 5 février 2026, JORF du 10 février 2026.	47 801 € bruts

b. Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime annuelle d'ancienneté, payée par fractions mensuelles, égale à :

Ancienneté	Prime annuelle d'ancienneté
Après 3 ans	3 fois la valeur du point de base
Après 6 ans	6 fois la valeur du point de base
Après 9 ans	9 fois la valeur du point de base
Après 12 ans	12 fois la valeur du point de base
Après 15 ans	15 fois la valeur du point de base

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

La suspension du contrat de travail pendant laquelle la rémunération est maintenue n'entraîne aucune réduction de la prime d'ancienneté ; il en est de même lorsque l'absence non rémunérée n'excède pas 6 jours ouvrables, pris en une ou plusieurs fois au cours d'un mois civil.

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

Pour le personnel bénéficiant d'un contrat de travail **à temps partiel**, le montant de la prime d'ancienneté est proportionnel à la durée prévue au contrat de travail, rapportée à la durée temps plein. Lorsque la durée contractuelle du travail est augmentée, la prime d'ancienneté est proratisée automatiquement sur le nouvel horaire.

Lorsque le contrat est à temps partiel annualisé, le complément de prime d'ancienneté résultant de l'application de cette règle est versé au plus tard en fin d'année civile ou de toute autre période de 12 mois prévue par le contrat de travail.

c. 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.

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

VI. Temps de travail, repos et congés

a. Temps de travail

i. Durée du travail

◊ Détermination de la durée du travail

Dans les cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, leurs bureaux ou leurs sites, la durée hebdomadaire conventionnelle est fixée à 35 heures de travail effectif.

Lorsque la journée de travail est au moins de 6 heures, l'horaire est établi pour permettre un repos égal à 45 minutes. Le temps consacré au repas dans le cadre d'un horaire temps plein ne peut être inférieur à 45 minutes.

Pour les experts-comptables salariés et les cadres hiérarchiques ou fonctionnels, la mise en œuvre de l'annualisation des temps de travail assortie d'une réduction de l'horaire collectif se concrétise par 5 jours de congés annuels supplémentaires pris à leur convenance et pouvant être cumulés sur plusieurs années, notamment dans le cadre du dispositif conventionnel sur le CET.

◊ Détermination du temps de travail effectif

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.

· Personnel sédentaire

Est considéré comme du temps de travail effectif, 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.

· 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.

· 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.

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. 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 ...

· Temps de trajet et de déplacement

Les trajets effectués par le salarié afin de se rendre à son lieu de travail (cabinet ou entreprise cliente) ou en revenir ne sont pas du temps de travail effectif. Cependant, lorsque le trajet du domicile chez le client nécessite un temps de trajet important, et en tout état de cause supérieur à 2 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, 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.

· Temps de formation et de documentation

Temps de formation :

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.

Temps de documentation :

Le temps nécessaire au salarié pour se documenter constitue du temps de travail effectif lorsqu'il correspond aux dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

ii. Heures supplémentaires

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 excédent 39 heures ouvrent droit à la majoration légale.

En cas de modulation du temps de travail, les heures excédant au cours d'une semaine cumulativement 35 heures et l'horaire collectif prévu par la programmation ouvrent droit à la majoration conventionnelle de 10 %. Celles qui excèdent cumulativement 39 heures et cet horaire collectif ouvrent droit à la majoration légale.

Lorsque l'horaire collectif hebdomadaire est répété à l'identique chaque semaine, les heures excédant la durée légale s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires prévu par les dispositions légales et réglementaires, sauf compensation en repos aux taux majorés, dans les conditions légales.

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

iii. Modulation du temps de travail

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 6 et celui des autres semaines pendant lesquelles il peut être au plus de 44 heures est de 10.

Les dispositions suivantes s'appliquent également aux salariés sous CDD.

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.

L'horaire prévu pour une semaine donnée par le programme prévisionnel peut 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 1 semaine lorsque des circonstances imposent de modifier immédiatement l'horaire collectif, dans l'intérêt des entreprises clientes.

Sur le temps partiel modulé, voir plus loin *Travail à temps partiel*.

iv. Dispositions spécifiques aux cadres et itinérants

◊ Convention individuelle de forfait en jours

Aux termes de l'avenant n° 24 bis du 18 février 2015 étendu par l'arrêté du 7 avril 2016, JORF du 20 avril 2016, **pour les conventions individuelles de forfaits jours (218 jours,** dont dispositif de solidarité, 1 jour) **entrées en application après le 1er avril 2015**, relève de la catégorie des cadres autonomes pouvant en bénéficier :

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

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

commissaire aux comptes non-inscrits à la compagnie des commissaires aux comptes,

- tout autre cadre justifiant d'au moins deux années d'expérience dans la qualification requise pour occuper les fonctions, dont le degré d'autonomie - donc la responsabilité - est comparable à celui dont bénéficient les cadres des niveaux supérieurs.

Pour réaliser les missions confiées, le cadre autonome définit en corrélation avec les règles internes de fonctionnement du cabinet 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.

Sa rémunération annuelle dépend de ses fonctions matérialisées notamment par un volume d'activité annuel et des objectifs négociés. Ces éléments sont reportés par écrit entre les parties au contrat de travail tout comme les modalités d'appréciation du volume d'activité, des objectifs, des missions tant fonctionnelles qu'opérationnelles confiées.

Au plus tard lors de l'appréciation du volume d'activité prévue, le cabinet et le cadre autonome définissent la contrepartie liée à une surcharge imprévue qui peut être, notamment, une nouvelle mission ou des contraintes liées aux évolutionslégislatives ou réglementaires.

Un dispositif établi par le cadre autonome permet à son supérieur d'assurer le suivi régulier de la charge de travail dont sa répartition n'excède pas, en moyenne, 5 jours hebdomadaire et 23 par mois, sauf pendant les périodes traditionnelles de forte activité. Les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et demi-journées de repos.

Rémunération :

La rémunération varie selon que le cadre justifie d'une ancienneté inférieure à 2 ans ou au moins égale à 2 ans comme suit :

- Le cadre ne justifie pas d'une ancienneté de 2 ans : Le salaire annuel minimum est applicable. Il demeure en vigueur jusqu'à ce que cette durée d'expérience minimale soit atteinte.

- Le cadre justifie d'une ancienneté au moins égale à 2 ans : Quelle que soit la date d'entrée en application de son forfait annuel en jours, l**a rémunération annuelle minimale du cadre en forfait jours justifiant d'au moins 2 ans d'expérience** dans sa qualification est**,** à compter 1er avril 2015, **au moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient qui lui est appliqué, majoré de** :

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

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, l'employeur et le cadre définissent la contrepartie liée à cette surcharge imprévue.

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, 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.

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour permettre le respect d'un repos minimum de 11 heures entre 2 journées de travail, d'une limitation à 6 jours par semaine et le respect de l'obligation d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

◊ Convention individuelle de forfait en heures sur l'année

Les cadres techniques classés niveau III, coefficient 330 et les itinérants non cadres, 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.

Cette convention individuelle fixe le nombre d'heures auquel correspond la rémunération ; les heures au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires soumises à majoration.

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 est 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, 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.

v. Travail à temps partiel

◊ Durée du travail

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 doit définir les cas dans lesquels une modification de la répartition de la durée du travail 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.

La durée du travail effectif, prévue pour une même journée, est répartie :

- soit obligatoirement dans 1 seule séquence lorsqu'elle n'excède pas 3 heures.
- 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.

◊ Heures complémentaires

Le salarié travaillant à temps partiel peut se voir demander de réaliser des heures complémentaires dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'employeur que sous réserve d'un délai de prévenance de 2 semaines réduit à 1 semaine en cas d'urgence.

◊ Modulation des temps partiels

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel classés niveau V ou niveau IV occupant des fonctions techniques 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 1/3 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 1 semaine avant le début de la période couverte par ce calendrier. Si ce programme indicatif comporte des périodes non travaillées, celles-ci ne peuvent 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. Ils peuvent être modifiés en prévenant le salarié au moins 3 jours ouvrés à l'avance.

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. 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.

vi. 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 ou niveau IV.

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, ainsi que 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 1/3 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'1/12 de la rémunération annuelle définie, ou sur une durée plus réduite par accord des parties.

b. Repos et jours fériés

i. Repos

◊ Repos quotidien

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

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

◊ Repos hebdomadaire

En vertu des dispositions légales, la journée du dimanche constitue le repos hebdomadaire obligatoire.

Lorsque l'horaire collectif est réparti sur 5 jours dans la semaine, le 2nd jour de repos est accolé au dimanche.

Lorsque cet horaire collectif est sur 5,5 jours, la demi-journée de repos est automatiquement accolée au dimanche.

Lorsque, dans le cadre de la modulation du temps de travail, l'horaire collectif est exceptionnellement réparti sur 6 jours, le repos de 24 heures consécutives du dimanche est impérativement précédé ou suivi d'une période de repos d'au moins 11 heures.

ii. Jours fériés

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

iii. Ponts et récupération

Le repos d'1 ou 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire et inversement ou 1 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.

c. Congés

i. Congés payés

La durée du congé est, pour 12 mois de travail effectif, de 30 jours ouvrables à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

La période de référence s'étend du 1er juin au 31 mai.

ii. Autres congés

◊ Congés pour événements personnels

Des congés exceptionnels de courte durée, rémunérés, sont accordés au salarié à l'occasion des événements suivants :

Evénement personnel	Nombre de jours ouvrables accordés opposable à partir du 5 janvier 2018 pour les entreprises adhérentes des organisations patronales ECF et IFEC (avenant du 22 novembre 2017 étendu par l'arrêté du 27 décembre 2018, JORF du 30 décembre 2018) *
Mariage du salarié et Pacs du salarié (ajout de l'avenant du 22 novembre 2017 étendu)*	4
Mariage d'un enfant du salarié (ajout de l'avenant du 22 novembre 2017 étendu)*	1
Décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint ou de son pacsé (ajout de l'avenant du 22 novembre 2017 * étendu)*	5
Décès du conjoint ou du pacsé et du concubin (ajout de l'avenant du 22 novembre 2017 étendu)*	3
Décès d'un petit-enfant du salarié ou de son conjoint ou de son pacsé (ajout de l'avenant du 22 novembre 2017 étendu)*	3
Décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié ou de son conjoint ou de son pacsé (ajout de l'avenant du 22 novembre 2017 étendu)*	1
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur (ajout de l'avenant du 22 novembre 2017 étendu)*	3

Naissance ou adoption d'un enfant (ajout de l'avenant du 22 novembre 2017 étendu)*	3
Annonce de la survenue d'un handicap ou d'une affection de longue durée (au sens de l'article L324-1 du code de la Sécurité Sociale) chez un enfant ou chez le conjoint, concubin ou pacsé sur présentation d'un justificatif (ajout de l'avenant du 22 novembre 2017 étendu)*	3

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

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans (avenant du 22 novembre 2017 étendu par l'arrêté du 27 décembre 2018, JORF du 30 décembre 2018 opposable à partir du 5 janvier 2018 pour les entreprises adhérentes des organisations patronales ECF et IFEC), sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation indiquant la date d'entrée et la date de sortie permettant de faire apparaitre 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

Ces congés ne peuvent 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 le nombre de jours ouvrables défini ci-dessus.

iii. Compte épargne-temps (CET)

◊ **Ouverture du compte**

Il est créé un CET au profit de l'ensemble des collaborateurs des cabinets. Peuvent seuls alimenter le CET les collaborateurs ayant 1 an d'ancienneté dans le cabinet.

◊ **Alimentation du compte**

Le CET est alimenté par :

- le report de congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- les repos compensateurs de remplacement prévus par la convention collective :
- 1/3 des jours de repos définis par la CCN et attribués dans le cadre de la RTT, 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. 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.

◊ **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 légaux (congé parental, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique) ;
- le congé sabbatique ouvert dès que le collaborateur a cumulé 60 jours d'épargne.

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 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 55ème anniversaire d'un collaborateur doit être utilisée dans le cadre d'un congé pris dans le délai d'1 an. A défaut, elle est 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.

◊ **Rupture du contrat de travail**

Les droits acquis par un collaborateur et non encore utilisés à la date de rupture de son contrat de travail peuvent, à sa demande, suivant le cas, être transférés ou maintenus dans le fonds.

d. Télétravail

À l'occasion d'un entretien spécifique (avenant du 02 février 2024 étendu par l'arrêté du 17 mai 2024, JORF du 1er juin 2024, **en vigueur le 2 février 2024**, quel que soit l'effectif du cabinet), l'employeur définit avec ce salarié les **modalités d'accès des salariés aidants** possibles de mise en œuvre du télétravail.

Les partenaires sociaux (accord du 4 mars 2022 étendu par l'arrêté du 8 février 2023, JORF du 18 février 2023, **en vigueur le 4 mars 2022**, quel que soit l'effectif) apportent les précisions suivantes sur le télétravail :

Le dispositif détaillé ci-après ne concerne pas les situations d'aménagement de poste pour raison de santé liée à une situation individuelle temporaire ou de handicap. Ces situations font l'objet d'une organisation du travail ad hoc décidée en lien avec le service de santé au travail.

Définition du télétravail : il désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail contractuel qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il a pour objectif l'amélioration de la qualité de vie des salariés en favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée et en limitant les trajets, la fatigue, le stress et les risques associés de toute nature. Le télétravail ne doit pas empêcher le lien social avec l'entreprise.

Définition de télétravailleur : tout salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise, la cohésion et le bon fonctionnement du collectif de travail.

Les femmes enceintes bénéficient d'un accès prioritaire au télétravail. A l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec la salariée, les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail.

Modalités d'accès des travailleurs en situation de handicap

A l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec le salarié, les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail.

Ces modalités pourront notamment porter sur l'adaptabilité du poste de travail et/ou des logiciels nécessaires à l'activité professionnelle ; conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur actuellement prévues par l'article L.5213-6 du code du Travail.

Les télétravailleurs bénéficient :

- de l'ensemble des dispositions de cette CCN et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ou l'établissement.
- du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.
- de la même rémunération et des mêmes avantages sociaux que les salariés travaillant en présentiel selon les dispositions légales en vigueur.
- l'exercice du télétravail après la période d'adaptation éventuelle, présente un caractère réversible. En conséquence, il est possible, à l'initiative de l'une ou

l'autre des parties, d'y mettre fin en respectant un délai de prévenance minimum d'1 mois. Les raisons de cet arrêt doivent être portées à la connaissance de l'autre partie par écrit. Le salarié retrouve son poste dans les conditions exercées avant le télétravail.

Conditions de passage en télétravail : critères d'éligibilité

Le télétravail est ouvert aux activités et fonctions dans l'entreprise pouvant être exercées à distance en accord avec la direction sous réserve des précisions ci-après.

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent réunir les conditions suivantes :

- disposer de l'autonomie suffisante pour exercer son travail à distance ;
- avoir une ancienneté suffisante dans l'entreprise afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié et l'instauration réelle de la relation de travail dans l'entreprise ;
- disposer d'un logement équipé d'une installation électrique et de connectivité adaptée.

Les salariés sous contrat d'alternance (professionnalisation et apprentissage) peuvent être éligibles au télétravail dès lors que l'exercice du tutorat est préservé.

En cas d'épisode de pollution comme actuellement défini à l'article L 223-1 du code de l'environnement, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail

- L'exercice du télétravail doit reposer sur la base du volontariat.
- Les salariés qui remplissent les critères d'éligibilité et qui souhaitent bénéficier du télétravail en font la demande par écrit à la direction. Celle-ci est libre d'accepter ou de refuser la demande. Tout refus fait l'objet d'une motivation écrite.
- Tout accord sur la demande fait l'objet d'un accord individuel par avenant au contrat de travail. Le télétravail peut aussi être acté dans le contrat de travail initial.

Dans tous les cas, l'accord individuel indique sa durée de mise en œuvre.

Les parties peuvent convenir d'une période d'adaptation d'une durée maximale de 2 mois de pratique effective du télétravail, au cours de laquelle le salarié et l'employeur peuvent décider ensemble ou unilatéralement de cesser la pratique du télétravail.

En cas de décision unilatérale, le délai de prévenance est d'1 semaine.

En cas de décision conjointe, les 2 parties décident de la date de cessation du recours au télétravail.

Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié tel qu'il l'a déclaré à l'entreprise et/ou à une résidence identifiée dans l'accord intervenu entre les parties afin de répondre à des exigences d'assurance.

Modalités de régulation de la charge de travail

La charge de travail à domicile doit être comparable au volume de travail effectué lorsque les salariés travaillent dans les locaux de l'entreprise.

En conséquence, le télétravail ne doit pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant décompté selon les modalités légales.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui leur sont confiés, les salariés sont tenus de contacter au plus vite leur responsable hiérarchique ou la direction afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail sont discutées régulièrement et a minima lors d'un entretien annuel spécifique.

Durée et aménagement du temps de télétravail

Pendant les jours de télétravail, les salariés peuvent librement organiser leur temps de travail sous réserve de respecter les plages horaires habituelles de travail pendant lesquelles il doit être possible de les joindre.

Le respect des règles sur la déconnexion s'impose également en télétravail.

Le salarié doit organiser son temps de travail en respectant les durées minimales de repos et les temps de pauses telles que prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Fréquence et nombre de jours travaillés

Les parties doivent indiquer dans l'avenant, le nombre de jours ou demi-journées télétravaillés ainsi que la répartition de ces jours qui peut être fixe ou variable, sur la semaine, le mois ou l'année.

Les salariés sont tenus de se rendre dans les locaux du cabinet ou autres locaux liés au travail à la demande de la Direction ou des responsables hiérarchiques pour participer aux réunions ou rendez-vous-même si cela intervient un jour normalement télétravaillé.

Equipements de travail :

- L'employeur doit fournir au télétravailleur les équipements qu'il estime nécessaires à la réalisation de sa mission.
- l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.
- Il reviendra au service informatique de chaque entreprise de définir le débit informatique minimal requis pour que le télétravail s'effectue dans de bonnes conditions.
- Le salarié s'engage :
  - à prendre soin des équipements informatiques remis par l'entreprise,
  - à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement,
  - à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Lors de la cessation définitive du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni

Frais liés au télétravail :

- Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel fourni par l'entreprise, sont à la charge de l'entreprise.
- Les frais spécifiques engagés par le télétravailleur pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise seront pris en charge par l'entreprise après validation de l'employeur.
- En cas de versement d'une allocation forfaitaire globale, les règles d'exonération de cotisations sociales et de défiscalisation devront être prises en compte.

Assurances :

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation « multirisque habitation» couvrant ledit domicile.

L'employeur prend en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de

l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du salarié.

Obligation de discrétion et de confidentialité :

Les salariés doivent être particulièrement attentifs à la confidentialité des données.

Ils s'engagent à ne pas transmettre toute information sur les données confidentielles à des tiers (entourage ou proches), à respecter les procédures informatiques éventuellement mises en place et à verrouiller l'accès de leur matériel informatique afin de s'assurer qu'ils en soient les seuls utilisateurs.

L'entreprise veillera à garantir la sécurité du matériel informatique fourni aux salariés.

Le salarié ne peut pas recevoir de clients à son domicile.

Santé et sécurité :

- L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale (C. trav. art. L.1222-9).
- Les salariés en télétravail bénéficient également de la même couverture maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise et ils font l'objet du même suivi par le service de santé.
- En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, les salariés doivent en informer le responsable hiérarchique ou la direction sans délai.

Droit à la déconnexion :

C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Protection des données :

- L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la commission nationale informatique et libertés (CNIL), les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié en période de télétravail à des fins professionnelles.
- Il incombe au salarié en période de télétravail de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

VII. Déplacements professionnels

Pas d'apport conventionnel.

VIII. Formation professionnelle

a. Opérateur de Compétences (OPCO)

L'OPCO: les partenaires sociaux précisent (accord du 7 décembre 2018 étendu par l'arrêté du 18 octobre 2019, JORF du 24 octobre 2019, en vigueur le 1er janvier 2019, quel que soit l'effectif de l'entreprise, signataires : ECF et IFEC)

- les parties s'entendent pour se positionner au sein du secteur des services financiers et du conseil.
- 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 l'espèce l'AGEFOS PME.

Les partenaires sociaux constituent et désignent comme opérateur de compétences :

- **l'OPCO ATLAS, Soutenir les compétences également dénommé ATLAS** (accord du 20 décembre 2018 étendu par l'arrêté du 10 juillet 2020, JORF du 2 août 2020, en vigueur le 1er avril 2019, quel que soit l'effectif du cabinet*)*. L'OPCO ATALS est agréé à compter du 1er avril 2019 par l'arrêté du 29 mars 2019, JORF du 31 mars 2019.

b. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans un cabinet de la branche bénéficie, **tous les 2 ans**, d'un entretien professionnel réalisé par le cabinet et, à sa demande, tous les ans. L'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins 1 semaine avant.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié.

Tous les 6 ans, **l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux** récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Lors de cet état des lieux est rédigé un document dont une copie est remise au salarié sur lequel est reporté les entretiens professionnels prévus des 6 dernières années et les mesures adoptées au profit du salarié dont au moins deux des trois mesures ci-après :

- Suivre au moins une action de formation ;
- Acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 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.

c. Le passeport formation

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire. Il recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans un même cabinet dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

d. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La 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 CQP. Tout salarié peut demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie d'une expérience minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

e. Le compte personnel de formation (CPF) (ex DIF)

Imaginé par les partenaires sociaux (accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013) et codifié dans le Code du Travail sous les **articles L.6111-1 et suivants** ensuite à la **loi du 5 mars 2014** (n° 2014-288 – JO du 6.03.2014), **le Compte Personnel de Formation** entre en vigueur **le 1er janvier 2015**. Il remplace le DIF et est accessible sur le site « www.moncompteformation.gouv.fr ».

i. Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un CDD ou celle qui se situe au début d'un CDI est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Il est possible 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 1 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.

ii. Rémunération minimale du salarié en contrat de professionnalisation

	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	**Qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau**	**Qualification au moins égale à un diplôme bac + 3**
< 21 ans	55 % du SMIC pendant la 1ère année 65 % du SMIC pendant la 2ème année	65 % du SMIC pendant la 1ère année 70 % du SMIC pendant la 2ème année	80 % du SMIC pendant la 1ère année 85 % du SMIC pendant la 2ème année
De 21 à 25 ans	70 % du SMIC pendant la 1ère année 80 % du SMIC pendant la 2ème année	80 % du SMIC pendant la 1ère année 85 % du SMIC pendant la 2ème année	85 % du SMIC pendant la 1ère année 90 % du SMIC pendant la 2ème année
≥ 26 ans	100 % du SMIC, sans pouvoir être inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué		

iii. Fonction tutorale

Le tuteur est :

- soit un professionnel, inscrit à l'ordre des experts-comptables ou à la compagnie des commissaires aux comptes ;
- soit un salarié volontaire, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que

vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans.

Le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à 2 ou 3 simultanément, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. 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.

f. Période de professionnalisation

Attention ! La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», détermine les modalités de mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) détaillé ci-après qui supprime et se substitue au dispositif de la période de professionnalisation.

g. Contribution financière conventionnelle

En plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle est créée, pour tous les **cabinets de 11 à 49 salariés inclus,** une contribution conventionnelle obligatoirement versée à l'OPCA/l'OPCO désigné par la branche dont le montant est, quel que soit l'effectif du cabinet :

- ***de 0,3 % de la masse salariale de l'année 2026*** *en application de l'accord du 5 décembre 2025 non étendu, signataires : IFEC et ECF,* ***conclu pour une durée d'1 an, du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026****. Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2026 sur les salaires 2026 ;*

- **de 0,3 % de la masse salariale de l'année 2025** en application de l'accord du 6 décembre 2024 étendu par l'arrêté du 21 mars 2025, JORF du 29 mars 2025, **conclu pour une durée de 1 an, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025**. Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2025 sur les salaires 2025 ;

h. Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Les partenaires sociaux (accord du 6 mars 2020 étendu par l'arrêté du 5 février 2021, JORF du 19 février 2021, quel que soit l'effectif du cabinet) faisant application 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?», déterminent, comme suit, les modalités de mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

i. Les bénéficiaires

Conformément aux dispositions légales et réglementaires la Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD),
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

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.

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.

ii. Durée de la Pro-A

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pourra être portée jusqu'à 24 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, elle peut être étendue à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Cette durée pourra être portée à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

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 formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

Pour obtenir des précisions, notamment sur les lieux où se déroulent les formations mentionnées, il convient de se connecter au site internet http://www.rncp.cncp.gouv.fr/

iii. Le tutorat

L'employeur désigne parmi les salariés du cabinet un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la pro A.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, inscrit à l'Ordre des experts-comptables ou à la Compagnie des commissaires aux-comptes,
- soit un salarié titulaire d'un niveau, de diplôme ou de titre, ou de qualification, au moins égal à celui visé par l'avenant au contrat de travail et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux ans en rapport avec l'objectif défini par l'action de formation.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à 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.

iv. Liste des certifications éligibles

La liste des titres et diplômes éligibles arrêtés par les partenaires sociaux (avenant du 03 décembre 2021 étendu par l'arrêté du 14 février 2022, JORF du 18 février 2022, **en application le 19 février 2022**, quel que soit l'effectif du cabinet) sont à consulter dans l'intégrale d'**eC+.** A noter l'exclusion de l'extension les certifications :

- Assistant(e) juridique - RNCP 9119 ;
- Responsable Carrières et Paie - RNCP 31969.

IX. Maladie, accident du travail, maternité

a. Maladie et accident du travail

i. Garantie d'emploi

L'avenant d'actualisation de cette convention collective du 11 juillet 2014 étendu par l'arrêté du 23 février 2016, JO du 2 mars 2016 précise : «**En cas d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle**, si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de six mois**, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement dès lors que l'absence pour raison de santé apporte une perturbation** au fonctionnement **rendant** nécessaire le remplacement définitif du salarié **par un** recrutement en **contrat à durée indéterminée.**»

ii. Indemnisation

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 suivantes :

- 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, donnant droit aux indemnités, ne peut excéder 30 jours calendaires par maladie ou accident du travail. Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail donnant lieu à indemnisation interviennent au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne peut excéder 30 jours calendaires.

L'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du 4ème 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 est 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.

iii. Conséquences de la maladie sur les congés payés

Sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, les absences pour maladies non professionnelles dans la limite d'1 mois par année de référence.

b. Maternité

i. Réduction d'horaire

Pas d'apport conventionnel.

ii. Indemnisation du congé de maternité

(Dispositions introduites par l'accord du 4 janvier 2013 étendu par arrêté du 4 octobre 2013 paru au JO du 11 octobre 2013.)

Les cabinets doivent assurer le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les collaboratrices dont le salaire excède le plafond de la

sécurité sociale sous déduction des IJSS.

Par ailleurs, 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.

X. Retraite complémentaire et prévoyance

a. Retraite complémentaire

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui leur sont applicables et notamment l'avenant du 8 novembre 2024 étendu par l'arrêté du 5 mars 2025, JORF du 18 mars 2025, **en vigueur à compter du 1er avril 2025, sous réserve de son agrément par la Commission Paritaire APEC**, quel que soit l'effectif, **les personnels bénéficiaires de la présente convention collective sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire**.

b. Régime de prévoyance

i. Bénéficiaires du régime

L'ensemble des salariés comptant **une ancienneté minimale d'1 an dans le cabinet**.

ii. Salaire de référence

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.

iii. Garanties

◊ Garantie décès

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

◊ Garantie incapacité de travail

En cas d'absence entraînant une incapacité de travail d'une durée supérieure à 1 mois, il est versé par le régime une indemnité journalière brute dont le montant est égal à 80 % du salaire brut sous déduction des IJSS.

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

Si un nouvel arrêt de travail intervient moins de 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 1er jour d'arrêt de travail ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

◊ Garantie invalidité

- En cas d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie reconnue par le régime général de la sécurité sociale, il est attribué à l'intéressé 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 d'invalidité et que sont servies les prestations du régime général, et au plus tard jusqu'au 60ème anniversaire de l'intéressé.
- En cas d'invalidité de 1ère catégorie ouvrant droit à la rente minorée, l'organisme assureur doit allouer une somme égale à la rente, minorée d'1/4, allouée en cas d'invalidité de 2ème 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'1/4, sans que le total de la rémunération correspondant à l'activité réduite excède le salaire brut ancien de l'intéressé.

iv. Cotisations

Relativement à la charge de la cotisation d'1,50 % aux profit des cadres, les partenaires sociaux via l'avenant du 8 novembre 2024 étendu par l'arrêté du 5 mars 2025, JORF du 18 mars 2025, **en vigueur à compter du 1er avril 2025, sous réserve de son agrément par la Commission Paritaire APEC**, précisent :

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel (ci-après A.N.I.) du 17 novembre 2017, **les cabinets doivent verser une cotisation**, **entièrement à leur charge**, **égale à 1,50 % du** plafond des cotisations du régime général de la sécurité sociale, à un organisme habilité, en vertu de l'article 1er 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, doivent impérativement prendre en compte cette exigence.

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

XI. Rupture du contrat

a. Préavis de démission ou de licenciement

i. Durée du préavis

Catégorie	Durée du préavis réciproque
Employés	- 1 mois, - 2 mois au moins en cas de licenciement d'un salarié comptant une ancienneté d'au moins 2 ans
Cadres	3 mois

ii. Heures de liberté pour recherche d'emploi

Pendant la période de délai-congé réciproque, et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, les salariés sont autorisés à s'absenter 2 heures par journée complète d'ouverture du cabinet pour rechercher ce nouvel emploi.

En cas de licenciement d'un salarié sans condition d'ancienneté ou en cas de démission d'un salarié comptant 5 ans d'ancienneté dans le cabinet, ces heures n'entraînent aucune diminution du salaire mensuel.

b. Indemnité de licenciement

Le personnel employé et cadre, licencié, sauf pour faute grave, qui compte une **ancienneté ininterrompue de 2 ans dans le cabinet**, bénéficie de l'indemnité légale de licenciement :

Ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement
A compter de 2 ans	2/10 de mois par année d'ancienneté
A compter de 10 ans	2/10 de mois par année d'ancienneté + majoration de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

c. Retraite

i. Départ à la retraite

◊ **Préavis**

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

◊ **Indemnité de fin de carrière**

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

- ½ mois du dernier salaire mensuel à partir de 5 ans d'ancienneté dans le cabinet
- **au-delà de 5 ans, cette indemnité est majorée de 1/10 de mois par année complète de présence** (cette disposition est réitérée par l'avenant d'actualisation de cette convention collective du 11 juillet 2014 étendu par l'arrêté du 23 février 2016, JO du 2 mars 2016).

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

Ce dernier salaire mensuel ne comprend pas l'indemnité compensatrice de congé payé. Il comprend, le cas échéant, le prorata mensuel des primes de périodicité annuelle, semestrielle ou autre (à raison de 1/12 pour une prime annuelle, 1/6 pour une prime semestrielle, 1/3 pour une prime trimestrielle..).

ii. Mise à la retraite

Pas d'apport conventionnel.

(suppression légale des dispositions permettant une mise à la retraite avant l'âge de 65 ans).

L'avenant d'actualisation de cette convention collective du 11 juillet 2014 étendu par l'arrêté du 23 février 2016, JO du 2 mars 2016 **ajoute** : que la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur obéit au dispositif légal, reporté notamment dans les code du Travail et code de Sécurité Sociale.

Index alphabétique

A

Alimentation du compte 9
Autres congés 8

B

Bénéficiaires du régime 14

C

Champ d'application 1
Champ d'application professionnel 1
Champ d'application territorial 1
Classification 2
Classification des membres de l'Ordre et des stagiaires (annexe B) 4
Clause de non-concurrence 2
Compte épargne-temps (CET) 9
Congés 8
Congés payés 8
Congés pour événements personnels 8
Conséquences de la maladie sur les congés payés 13
Contrat de travail 1
Contrat de travail - Essai 1
Contribution financière conventionnelle 12
Convention individuelle de forfait en heures sur l'année 7
Convention individuelle de forfait en jours 6
Cotisations 14

D

Dispositions spécifiques aux cadres et itinérants 6
Durée de la Pro-A 12
Durée de la période d'essai 1
Durée du contrat de professionnalisation 12
Durée du préavis 14
Durée du travail 5, 7
Départ à la retraite 15
Déplacements professionnels 11
Détermination de la durée du travail 5
Détermination du temps de travail effectif 5

F

Fin de la période d'essai 2
Fonction tutorale 12
Formation professionnelle 11
Frais professionnels 5

G

Garantie d'emploi 13
Garantie décès 14
Garantie incapacité de travail 14
Garantie invalidité 14
Garanties 14
Grille d'adaptation 3
Grille générale des emplois 2

H

Heures complémentaires 7
Heures de liberté pour recherche d'emploi 14
Heures supplémentaires 6

I

Indemnisation 13
Indemnisation du congé de maternité 13
Indemnité de fin de carrière 15
Indemnité de licenciement 15

J

Jours fériés 8

L

L'entretien professionnel 11
La validation des acquis de l'expérience (VAE) 11
Le compte personnel de formation (CPF) (ex DIF) 11
Le passeport formation 11
Le tutorat 13
Les bénéficiaires 12
Les membres de l'Ordre et de la Compagnie 4
Liste des certifications éligibles 13

M

Maladie et accident du travail 13
Maladie, accident du travail, maternité 13
Maternité 13
Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 12
Mise à la retraite 15
Modulation des temps partiels 7
Modulation du temps de travail 6

O

Opérateur de Compétences (OPCO) 11
Organisations patronales 1
Ouverture du compte 9

P

Personnel autonome (sédentaire ou itinérant) 6
Personnel itinérant non autonome 5
Personnel sédentaire 5
Ponts et récupération 8
Postes de référence 2
Prime d'ancienneté 5
Préavis 15
Préavis de démission ou de licenciement 14
Période d'essai 1
Période de professionnalisation 12

R

Remarques 1
Repos 8
Repos et jours fériés 8
Repos hebdomadaire 8
Repos quotidien 8
Retraite 15
Retraite complémentaire 14
Retraite complémentaire et prévoyance 14
Rupture de la période d'essai 2
Rupture du contrat 14
Rupture du contrat de travail 9
Réduction d'horaire 13
Régime de prévoyance 14
Rémunération conventionnelle annuelle minimale 4
Rémunération conventionnelle des salariés - emplois généraux , Minima 35 heures 4
Rémunération conventionnelle minimale des membres de l'Ordre et/ou de la Compagnie - visés par l'annexe B, indice 40 5
Rémunération minimale du salarié en contrat de professionnalisation 12

S

Salaire de référence 14
Salaires et indemnités 4
Secret professionnel 2
Signataires 1
Stagiaires experts-comptables et/ou commissaires aux comptes 4
Syndicats de salariés 1

T

Temps de formation et de documentation 6
Temps de trajet et de déplacement 6
Temps de travail 5
Temps de travail, repos et congés 5
Travail intermittent 8
Travail à temps partiel 7
Télétravail 9

U

Utilisation du compte 9