

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES ET DE
COMMISSAIRES AUX COMPTES DU 9 DÉCEMBRE
1974. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 30 MAI 1975
JONC 12 JUIN 1975.

IDCC 787

Brochure 3020

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/04/2025

Personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires
aux comptes

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Etendue par arrêté du 30 mai 1975 JONC 12 juin 1975.	5
Article - Préambule	5
I. - Dispositions générales	5
Article 1.0 - Objet	5
Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial	6
Article 1.2 - Durée et date d'effet	6
Article 1.3 - Dénonciation et révision	6
II. - Relations collectives de travail	6
2.1. Règles de fonctionnement de la négociation de la convention collective nationale	6
Article - 2.2. Règles de fonctionnement de la négociation au sein du cabinet	6
Article - 2.3. Liberté syndicale	7
Article - 2.4. Institutions représentatives du personnel	7
Article - III - Avantages acquis	7
IV. - Classification	7
Article - 4. Economie générale	7
Article - 4.1. La grille générale des emplois annexe A	7
Article - 4.2. Grille des membres de l'ordre des experts-comptables et de la compagnie des commissaires aux comptes annexe B 1	7
Article - 4.3. Révision	8
V. - Rémunération	8
Article - 5.1. Composantes de la rémunération	8
Article - 5.1. Composantes de la rémunération	9
Article - 5.2. Salaires effectifs	9
Article - 5.2. Salaires effectifs	9
Article - 5.2. Salaires effectifs	9
Article - 5.3. Egalité professionnelle	10
Article - 5.4. Rémunération conventionnelle minimale des membres de l'Ordre et de la Compagnie	10
VI. - Contrat de travail	10
Article 6 - Engagement	10
Article 6.0.1 - Personnel temporaire	10
Article 6.1 - Période d'essai	10
Rupture	10
Article 6.3 - Loyauté et respect de la clientèle	12
VII. - Congés payés - Maladies - Accidents du travail - Maternité	12
Article - 7. Congés annuels	13
Article - 7.1. Congés spéciaux de courte durée	13
Article - 7.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail	13
Article - 7.2. Incidence de la maladie et de la maternité sur le contrat de travail	14
Article - 7.3. Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail	14
Article - 7.4. Régime de prévoyance	14
VIII. - Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail	15
Article 8.1 - 8.1. Durée conventionnelle	15
Article - 8.1.1. Définitions	15
8.1.2. Définition du temps de travail effectif	15
Article - 8.1.3. Temps de trajet et de déplacement	19
Article - 8.1.4. Temps de formation et de documentation	20
Article - 8.1.5. Affichage des horaires et contrôle des temps	20
Article - 8.2.1 Horaire collectif	20
Article - 8.2.2. Modulation du temps de travail	20
Article - 8.2.3. Repos compensateurs	21
Article - 8.2.4. Ponts et récupération	22
Article - 8.2.5. Aménagement des temps de travail	22
Article - 8.2.6. Horaires individualisés	22
Article - 8.2.7. Compte épargne temps	22
Article - 8.3.1. Pause journalière	23
Article - 8.3.2. Repos quotidien	23
Article - 8.3.3. Repos hebdomadaire	23
Article - 8.3.4. Jours fériés	23
Article - 8.4. Temps partiel	23
8.5. Autres conditions de travail	25

Article - 8.5.1. Clause de non-concurrence	25
Article - 8.5.2. Secret professionnel	25
Article - 8.5.3. Régimes de retraite	26
IX. - Apprentissage et formation professionnelle	26
Article 9.3.1 - Le tuteur	26
Article 9.3.2 - Contrat de qualification	26
Article 9.3.3 - Contrat d'adaptation	26
Article 9.3.4 - Contrôle des acquis	26
Article 9.3.6 - Rémunération des titulaires d'un contrat de formation en alternance	26
X. - Commissions paritaires	27
Article - 10.1. Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation	27
Article - 10.3. Siège social - Secrétariat	27
Article - 10.4. Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	27
Article - 10.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	28
Textes Attachés	29
Annexe A - Grille générale des emplois Avenant 14 du 22 janvier 1991	29
Annexe B - Classification des membres de l'ordre et des stagiaires Avenant 14 du 22 janvier 1991	30
Avenant n° 6 du 17 juin 1982 relatif à la durée du travail	30
Avenant n° 13 du 22 janvier 1991 relatif à la formation professionnelle	31
Avenant n° 16 du 3 mars 1994 relatif à la formation professionnelle	31
Protocole d'accord du 10 février 1997 relatif à l'indivisibilité de divers accords	34
Accord du 10 février 1997 relatif à la négociation collective au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes	34
Accord du 10 février 1997 relatif à l'emploi, la contrepartie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au sein des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes	36
Accord du 13 janvier 1999 relatif à la création d'emploi par la réduction de la durée effective du temps de travail	38
Avenant n° 22 du 22 septembre 1998 portant modification de la classification	40
Avenant n° 23 du 13 janvier 1999 relatif aux 35 heures et à l'aménagement du temps de travail	43
Déclaration générale du 13 janvier 1999 sur les 35 heures et l'aménagement du temps de travail	44
Avenant n° 23 ter du 22 juillet 1999 relatif au maintien du salaire suite à la réduction de la durée du temps de travail	45
Avenant n° 26 du 22 avril 2003 relatif à l'emploi, la formation et la durée du travail	45
Avenant n° 27 du 23 octobre 2003 relatif à la loyauté et au respect de la clientèle	46
Avis du 4 décembre 2003 de la commission paritaire d'interprétation relatif au départ volontaire à l'âge de la retraite	46
Avenant n° 26 bis du 20 février 2004 relatif à l'emploi, formation et durée du travail	47
Avenant n° 28 du 12 mai 2004 relatif à la mise à la retraite	47
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	47
Accord du 16 janvier 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers	48
Avenant n° 29 du 11 septembre 2008 relatif aux congés spéciaux	48
Avenant n° 30 du 11 septembre 2008 relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation	48
Avenant n° 31 du 14 novembre 2008 relatif à la convention collective	49
Accord du 14 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	49
Accord du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	50
Accord du 16 mai 2014 relatif à la désignation de l'OPCA	53
Avenant du 11 juillet 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective	53
Avenant n° 24 bis du 18 février 2015 relatif au forfait annuel en jours concernant les cadres autonomes	57
Accord du 13 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	58
Avenant du 1er juillet 2016 relatif aux classifications (I de l'annexe A)	66
Accord du 7 octobre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA	67
Accord du 20 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	68
Avenant du 20 avril 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	69
Accord du 8 décembre 2017 relatif au financement de la formation professionnelle	70
Avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux	71
Accord du 6 avril 2018 relatif à la désignation de l'OPCA de branche	72
Accord du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	72
Accord du 8 mars 2019 relatif au financement de la formation professionnelle	73
Accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A »	74
Accord du 25 janvier 2021 relatif au financement de la formation professionnelle pour 2021	77
Accord du 3 décembre 2021 relatif au financement de la formation professionnelle	77

Avenant du 3 décembre 2021 à l'accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif Pro-A	77
Accord de branche du 4 mars 2022 relatif à l'incitation au télétravail	81
Accord du 1er décembre 2022 relatif au financement de la formation professionnelle	83
Accord du 1er décembre 2023 relatif au financement de la formation professionnelle	83
Avenant du 2 février 2024 à l'accord de branche du 4 mars 2022 relatif à l'incitation au télétravail	84
Avenant du 8 novembre 2024 relatif aux catégories objectives	84
Accord du 6 décembre 2024 relatif au financement de la formation professionnelle	85
Textes Salaires	87
Avenant n° 32 du 30 mars 2006 relatif aux salaires	87
Avenant n° 33 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008 (1)	87
Avenant n° 34 du 5 février 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010	87
Avenant n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2012	88
Avenant n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires au 1er avril 2013	89
Avenant n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014	89
Avenant n° 38 du 6 mars 2015 relatif aux salaires au 1er avril 2015	89
Avenant n° 39 du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016	89
Avenant n° 39 bis du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1er avril 2016	90
Avenant n° 40 du 3 février 2017 relatif aux salaires	90
Avenant n° 41 du 2 février 2018 relatif aux salaires minima	90
Avenant n° 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires	90
Avenant n° 43 du 3 avril 2020 relatif aux salaires	91
Avenant n° 44 du 9 mars 2021 relatif aux salaires	91
Avenant n° 45 du 3 décembre 2021 relatif aux salaires	91
Avenant n° 46 du 7 octobre 2022 relatif aux salaires	92
Accord n° 47 du 5 octobre 2023 relatif aux salaires	92
Textes Extensions	93
ARRÊTÉ du 30 mai 1975	93
ARRETE du 8 janvier 1976	93
ARRETE du 12 avril 1976	93
ARRETE du 12 août 1976	93
ARRETE du 30 novembre 1976	93
ARRETE du 29 juin 1977	93
ARRETE du 22 mars 1978	94
ARRETE du 17 juillet 1978	94
ARRETE du 22 février 1979	94
ARRETE du 24 août 1979	94
ARRETE du 6 mars 1980	94
ARRETE du 6 août 1980	94
ARRETE du 11 février 1981	94
ARRETE du 19 octobre 1981	95
ARRETE du 29 mars 1982	95
ARRETE du 22 décembre 1982	95
ARRETE du 21 février 1983	95
ARRETE du 26 avril 1984	95
ARRETE du 27 juin 1985	95
ARRETE du 18 août 1986	95
ARRETE du 25 septembre 1986	95
ARRETE du 25 mai 1987	95
ARRETE du 15 juin 1987	96
ARRETE du 27 avril 1988	96
ARRÊTÉ du 16 mars 1989	96
ARRETE du 5 mai 1989	96
ARRÊTÉ du 4 février 1991	96
ARRÊTÉ du 4 mars 1991	96
ARRÊTÉ du 25 avril 1991	96
ARRÊTÉ du 1 juillet 1991	96
ARRETE du 15 octobre 1992	96
ARRETE du 8 juin 1993	97
ARRETE du 16 février 1994	97
ARRETE du 12 octobre 1994	97
ARRETE du 10 juillet 1995	97
ARRETE du 27 mars 1996	98
ARRETE du 14 février 1997	98

ARRETE du 13 octobre 1997	98
ARRETE du 18 février 1998	98
ARRETE du 12 mars 1998	99
ARRETE du 30 octobre 1998	99
ARRETE du 3 novembre 1998	99
ARRETE du 4 décembre 1998	100
ARRETE du 18 février 1999	100
ARRETE du 29 mars 1999	101
ARRETE du 25 mai 1999	101
ARRETE du 26 mai 1999	101
ARRETE du 11 octobre 2000	102
ARRETE du 13 novembre 2000	102
ARRETE du 20 février 2001	102
ARRETE du 2 juillet 2001	103
ARRETE du 2 juillet 2001	103
ARRETE du 15 juillet 2003	103
ARRETE du 2 janvier 2004	104
ARRETE du 4 mai 2004	104
ARRETE du 25 octobre 2004	104
ARRETE du 25 octobre 2004	105
ARRETE du 8 décembre 2004	105
ARRETE du 10 juillet 2006	105
Textes parus au JORF	107
Arrêté du 28 décembre 2018	107
Arrêté du 27 décembre 2018	107
Arrêté du 13 février 2019	107
Arrêté du 18 octobre 2019	108
Arrêté du 23 décembre 2019	108
Arrêté du 31 janvier 2020	108
Arrêté du 19 novembre 2020	109
Arrêté du 5 février 2021	109
Arrêté du 9 juin 2021	110

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES DU 9 DÉCEMBRE 1974. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 30 MAI 1975 JONC 12 JUIN 1975.

Signataires	
Patrons signataires	l'Institut français des experts-comptables ; l'Institut national de spécialistes d'experts-comptables et de comptables agréés ; l'Association nationale des comptables agréés.
Syndicats signataires	Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des employés et services crédit CDFI ; Fédération des employés techniques et agents de maîtrise CTFC ; Syndicat chrétien des ingénieurs et cadres CTFC ; Syndicat national des cadres des sociétés financières et des entreprises d'expertise comptable CGC.
Organisations adhérentes signataires	Union pour la promotion des professions complémentaires libérales. USEC par l'arrêté du 3 avril 1997 (BO CC 97-16). Fédération des chambres et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnoleux Cedex, par l'arrêté du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-19).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

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

Il est approuvé d'en souligner les particularités, dans la mesure où elles ont une incidence sur les obligations et les droits du professionnel salarié.

L'ordre des experts-comptables a été institué par l'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945 et la loi n° 100 du 24 juillet 1966. Ces textes, complétés et modifiés par de nombreuses dispositions législatives ou réglementaires, réglementent les tiers et les professions d'expert-comptable et de commissaire aux comptes. Il s'y ajoute des décisions du conseil supérieur de l'ordre et de la commission des comptes aux comptes, qui s'imposent à tous les membres de l'ordre et de la profession : code de déontologie, règlement intérieur, normes.

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

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

Ces exigences de compétence et de moralité se trouvent répétées à plusieurs reprises dans les différents textes régissant la profession. Il s'y ajoute des incompatibilités entre certaines activités et l'inscription à l'ordre. Le nombre de comptables salariés d'un membre de l'ordre professionnel peut varier. Le statut de l'expert-comptable est défini par la réglementation en vigueur. Un système disciplinaire rigoureux permet de sanctionner les fautes professionnelles, indépendamment du jeu habituel des responsabilités civiles et pénales.

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

L'obligation des membres de l'ordre au secret professionnel (art.

226-13 du code pénal) exige la discrétion absolue du professionnel ;

L'indépendance des professionnels, la qualité de leurs travaux ne sont pas une réalité que dans la mesure où le professionnel a une pleine conscience de la responsabilité de la profession et de la responsabilité qui s'attache à tous les travaux de cabinet ;

La dignité et la moralité exigées des membres de l'ordre, les sanctions disciplinaires auxquelles ils sont soumis entraînent également des exigences auxquelles les professionnels doivent être soumis ;

L'obligation faite aux membres de l'ordre de participer sans cesse à l'évolution et d'assurer la formation des experts-comptables professionnels crée un climat particulièrement favorable à la formation et à la promotion du professionnel salarié, potoutant d'autant plus nécessaire que l'évolution prévisible de la profession ne pourra se faire sans l'évolution parallèle des conditions de travail et autres personnels.

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

I. - Dispositions générales

Article 1.0 - Objet

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

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

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Entrent dans le champ de la présente convention les employeurs, implantés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, experts-comptables, psychologues et psychologues et psychologues militaires à l'ordre en vertu de l'ordonnance du 19 septembre 1945 et les membres aux compétences inscrits à la nomenclature des professions aux compétences et des textes subséquents, dont l'activité relève du code NAF 69. 20Z. Ne peuvent être visés les centres de gestion agréés, les associations agréées et les associations de gestion comptable.

Article 1.2 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

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

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

Article 1.3 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Elle pourra être dénoncée par l'une des parties 3 mois au moins avant l'échéance.

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

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

Les propositions concerneront un mois au plus tard après la date de révision, à l'initiative de la partie demanderesse.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée après accord des parties, dans les limites de celles prévues par la loi.

II. - Relations collectives de travail

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

Article 2.1.1

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

2.1.1. Rémunération des salariés participant aux réunions des comités paritaires

Les salariés des entreprises appelés par une convocation à siéger dans l'une des commissions de négociation ou d'interprétation prévues aux articles 10.1 et 10.2 ci-après ainsi que dans l'ensemble des commissions initiées par la branche se vront maintenir, pour la durée de leur absence du cabinet, leur rémunération par leur employeur.

Il en sera de même des salariés désignés par leur représentants syndicaux pour participer aux travaux de la commission mixte

de négociation de la convention collective. En outre, afin de préparer les négociations, ces salariés bénéficieront du droit de s'absenter une demi-journée à l'occasion de chaque réunion de la commission mixte de négociation de la convention collective nationale. La rémunération des intéressés sera maintenue.

Toutefois, le montant de ces salariés de entreprises dont la rémunération est mensuelle n'excédera pas deux parités syndicales.

Les salariés participant à la commission mixte et dont la rémunération sera mensuelle devront avoir 2 années de présence dans la profession et 1 an au moins dans le cabinet.

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

Article 2.1.2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

2.1.2. Rémunération des frais de déplacement

Les représentants des entreprises visés à l'article 2.1.1 se voient remboursés :

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

? SNCF (2e classe) ;

? kilométrique vitrine en fonction du barème prévu à l'article 5.2.3 ;

? avoir classe économique, lorsque la distance à parcourir en train suppose un trajet de plus de 4 heures.

Article 2.1.3

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

2.1.3. Assurances sociales

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

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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Afin de permettre, en application de l'article L. 2232-20 du code du travail, l'équilibre entre les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés, les négociations de tout accord d'entreprise, d'une part, doivent être programmées au moins deux réunions à intervalles d'au moins une semaine entre elles, d'autre part, la doctrine doit fournir les textes légaux, réglementaires et conventionnels ainsi que les informations sur la situation du cabinet en ce qui concerne la structure et le niveau des rémunérations, la durée effective et l'organisation des temps de travail, tout cela par catégories professionnelles de personnel par référence aux cinq niveaux de qualification des salariés ainsi que des emplois et des fonctions ultérieurement en regard à l'objet des négociations.

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

L'accord d'entreprise ou, dans les cas limités définis ci-dessus, la décision unilatérale de l'entreprise est un acte écrit qui fait l'objet d'un dépôt sur le tableau de la direction ainsi que d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi

et au gfre du ciosenl des prud'hommes.

Article - 2.3. Liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Les prtaias cacttaonntrrs rnaessioecnnt la liberté d'opinion ainsi que le droit, puor tuos les salariés, d'adhérer librnmeet et d'appartenir à un siacydnt pnsornioefesl ftnonniocnat dnas les cniooditns définies par les acietrls L. 2111-1 à L. 2135-8 du cdoe du travail. De la même manière, en apilaioptcn de l'article L. 2141-5 du cdoe du travail, un tealvlauirr ne puet être congédié, muté, sanctionné ou non embauché du fiat de son activité syndicale.

Article - 2.4. Institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

Les donossitpiis reaeiltvs au nmorbe de délégués du pesrnonel et des mbemers des comités d'entreprise, au fmeennnicat des oreuves sieolcas gérées par ces comités, à l'électorat et à l'éligibilité, asini qu'aux citdionons d'exercice du maandt de ces différentes fonctions, snot réglées par les lios et décrets en vigueur.

Article - III - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Conformément à la législation en vigueur, la présente ctivoenonn ne puet être l'occasion d'une réduction des atagaevns acquis.

Les priems et griitfcaatnios à caractère eintxoepcnl et non répétitives, fauirngt cmome tleles sur le bileultn de paie, ne sernot pas considérées cmome des ataagenvs aqiucs au snes du preemir alinéa ci-dessus.

Les aetvagnas rnoucens par la présente ctovnieon ne pevuent en acuu cas s'interpréter comme s'ajoutant aux aveagants déjà accordés puor le même ojbet dnas cienarts cabinets.

En cas de dénonciation de la présente convention, les sitouians et atagenvas aqiucs par les employés et cdears en fioncton à la dtae de citeasson d'effet de la coeotnivnn snoert maintenus.

IV. - Classification

Article - 4. Economie générale

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

L'exercice réglementé, qui est la caractéristique fndtoemnalae de la profession, se tidurat dnas le système de cfstiaascoiln à treravs l'existence de duex geillrs :

? la glrlie générale des empiols ;

? la grille des mrebeems de l'ordre et de la compagnie.

Article - 4.1. La grille générale des emplois annexe A

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Elle cropensrod à la cliiocsatasifn des eplmois et non des iidvudins à qui ils snot confiés.

La grllie générale des eomlpis cmneoprd cniq neuaivx d'interventions, définies qutmeenvaiailt :

N.5. Exécution.

N.4. Exécution aevc délégation.

N.3. Coteonpicn assistée.

N.2. Coeitocnprn et animation.

N.1. Direction.

A l'intérieur de chquae niveau, les eliomps snot caractérisés par tiors critères :

- définition qiuavttiale des tâches en fcoonitn de luer complexité technique, de l'étendue de la délégation, de l'ampleur de la responsabilité et du degré d'autorité hiérarchique ;

- neiyvu de foramoitn requis : il s'agit de la fraioomtn de bsae nécessaire à l'exécution cctorre des tâches ;

- expérience pfnlireoelsnose : il s'agit de la maturité pnpusfeleosorloenr la maîtrise des fonctions. Ce critère tuadrit l'acquisition et la maîtrise des tqnheecuis professionnelles, la capacité de jugement, l'aptitude à gérer des statoiiuns nouvelles.

L'expérience preloslneoinse résulte nmmamleoret d'un tpmes de pqtruaie mamiinl qui est fonicotn du diplôme détenu et des fotnaomirs polfoerssneinels sueviis par le salarié.

Chaque eplmoi de la grllie générale défini en fcontoin de ces toris critères est identifié par un ptsoe de référence aqeul est affecté un coefficient.

Le clnamtdeseess epomlis tniet compte également d'un ciraten nbrome de caractères spécifiques rvaeelnt d'une glilre d'adaptation.

En fcootinn de ce système, le cnfofeieict représentatif d'un eolmpi spécifique s'obtient en anotujat au cefocifniet du ptsoe de référence aueql il corsenrod les éventuelles maorojanits prévues par la glilre d'adaptation.

Ce cuuml ne puet crdionue à aefcfter à un emlopi un cnenieoffit renlaevt d'un neiyvu d'intervention puls élevé que cleui auquel coernporsd le ptose de référence considéré.

Si tel était le cas, la mtajaroion de ptions résultant de l'application de la grille d'adaptation se ttrioeavurt plafonnée puor reestr dnas la ltimie des cnfiiofetces ceaosnddorprt au naeviu du ptsoe de référence.

Article - 4.2. Grille des membres de l'ordre des experts-comptables et de la compagnie des commissaires aux comptes annexe B 1

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

4.2.1 Les mebrems de l'Ordre et de la Compagnie

Quelle que siot sa fitoncon dnas un cabinet, tavrleialur indépendant, madnatarie sicoal ou associé d'une pnsreone reucnone par l'Ordre ou la Compagnie, pornsnee piyuqshe ou poensnre morale, tialurtie d'un ctarot de taarivl cncolu aevc un arute mrbmee de l'Ordre ou de la Compagnie, le mrebm de l'Ordre ou de la Comgnapie ecerxe sa posoiesrfrn dnas le rscept de l'ordonnance du 19 sbeprtme 1945 et des ttxees subséquents les aanyt complétées ou modifiées.

L'état de souirtoanbdin dnas leeuql il se tvorue sur le paln des cinodonits de travail, et qui caractérise l'existence d'un conratt de traavil nbosnaontt tutoe qitafiluoiacn contraire, ne saurait, puor

autant, l'assimiler à un autre carolulaboetr du cbieant ; notamment, il eangge sa responsabilité poleslernne dnas les aects pneolosresifns en les signant.

Bien qu'administrativement et économiquement en état de dépendance, les rialetnos du pofinesnersol lié à un autre mmerbe de l'Ordre ou de la Cpmngaoie par un cnartot de taiarvl ne sinuraeat dnoc être ieeuqnids à celes d'un collaborateur, qlleue que siot la nutare des tâches qui lui snot confiées, en risoan des règles déontologiques et piefsnsoneonlerls qui caractérisent un état d'indépendance dnas son activité peerrompnt dtie et plcanet les rioneltas dilpaniercsiis suos l'autorité de l'Ordre ou de la Cmogiapne parallèlement au puovoir de l'employeur.

La réglementation psrfeonoenlisle a puor conséquence que cnreiatrs tarvuax ne peuvent être effectués que par un mbemre de l'Ordre ou de la Cpgamione et que la sttruucure des etcieffs est conditionnée par le nrobme d'experts-comptables incitirss du cabinet. La raaiiodtn de la lstie ou la seussopin de l'inscription, puor motif disciplinaire, met fin au cantort de traiavl dnoc la quciliatoifan de mmerbe de l'ordre ou de la Cnaimpgoe est un élément sbsteuiantl absolu.

Les experts-comptables et/ou crmeasimoiss aux cmpteos salariés iinrtscs erxcneet non une ftoconon mias une prooifsesn libérale caractérisée par l'indépendance technique, dnoc découlent la responsabilité plelsnnoere dnas les atces psnfinerosoels et la liberté d'organisation de son tmpes de travail, dnas le repesct des règles déontologiques sueisoms au contrôle de l'ordre et/ou de la compagnie.

4.2.2. Saingteias experts-comptables et/ou crimimesoass aux comptes

Les caorraltbleous irsictns en qualité de saigtriaes snot classés dnas la glrlie générale des eploims fasaint l'objet de l'article 4.1 de la présente convention.

Compte tneu du niveau de ftoriomn ilitnaie du stagiaire, le tmpes de ptqriaue minimal nécessaire puor l'accès au navieue ceadrnosrpnot au ceinoifefct 220 de la grille générale des emilops ne sraaiut dépasser duzoe mios d'activité professionnelle, dès lros que, par ailleurs, le sariagtie ssifatait aux ogbtailonis de foartmin et de pairuqte liées à sa qualification.

La qualité de siagitare fiat l'objet d'une csuale du catornt écrit de tviraal qui psoc en picirpne que les cooinnids de taarivl dnoeivt être clpembiatos avec les exigences, nemotamnt pédagogiques, du stage. Cuqhae cebniat définit les règles patrnmeett de clicioer les ecingxees de la focniotn au sien du cbainet avec les tepms nécessaires à la paioipriatcn aux sieosns de friomoatn aexqleulus snot tenus les sgtariieas dnas le cdrae de luer paln de formation. Le cainbet met à la dotsiopsiin du sigatiare la dteotaminoucn nécessaire à cet effet.

Le maître de satge diot csnaeorcr pnnemoeresellt le tpems sfusifnat à asmsuer son rôle de tetuur et diot vieller à ce que les tauvrax confiés au sgaraiite ctornneuit à l'enrichissement de ses coscaesnnnias et à l'acquisition du ceenmoprmtot lui pearentmtt d'intégrer la profession. Le maître de satge diot eeftcfeur avec son stagiaire, cuaghe année, une évaluation de son activité et de son évolution. D'une manière puls générale, les rpatpors ernte saariitge et maître de satge snot organisés dnas le rcpeset asbolu du règlement du sgtae pnreisooesnfl en vigueur.

Le coût des sossnies de fromitaon réglementairement prévues est à la cghare de l'employeur dnas le cdare de ses obnglitaiois aneueulls de fennciaenmt d'actions de frmaiton continue.

Après l'obtention du diplôme d'expertise cabtmpole ou du ctacfierit d'aptitude aux ftcninoos de cmmasirsioe aux comptes, l'ancien sargiitae est piriortarie puor erxecer tuote fitoncon tcquehine cerpaosrdnnot au cefoefficnt 330 au sien du cbeaint dnas leuqel il a achevé son stage.

4.2.3. Accès à la psroofsien en cuors de catornt de travail

L'inscription au taelabu de l'Ordre des experts-comptables et/ou sur la lstie des csaesimorims aux cotmeps coisttneue une naooitvn dnas les riatnoles contractuelles. Le cleurboltaoar irfnome l'employeur de son inscription. Le mtneain dnas le cnaebit nécessite, de ce fait, un nuouveu ctronat de triaavil écrit, en l'occurrence d'expert-comptable et/ou de carismmosie aux

comptes, inscrit. Puor l'ensemble des dorits légaux et des aeanavgts conventionnels, l'ancienneté se décompte à pirtar de la dtae d'entrée au ciebnat en qualité de collaborateur.

Article - 4.3. Révision

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Une négociation a leiu tuos les 5 ans en vue de la révision éventuelle du titre IV et de l'annexe riatfets aux classifications.

V. - Rémunération

Article - 5.1. Composantes de la rémunération

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

5.1.1. Rémunération aullenne mmiinlae

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

Leur rémunération auelnlle minailme est calculée en ftnioocn de luer cfonifeceit tel qu'il est défini par l'annexe A et de la vulauer des ptions fixée lros de la négociation prévue aux atercils L. 2241-1 et L. 2241-2 du cdoe du travail. Il eixste duex velours de ptions : l'une de base, l'autre hiérarchique. La veualr de bsae s'applique aux 164 pemeirs pniots du ceffceiinot ; la vleaur hiérarchique s'applique à la différence enrte le cifoineeffct considéré et 164. Le sriaale mnmuiim est égal à la smmoe des duex priodtus ansii obtenus.

Le srliaie mimuinm aenunl cseprorond à une durée hoadmibrdee de 35 hueers de tvriaal efitteff ou à une durée mynneoe de 35 heuers de tivaraal efitteff sur l'année dnas le cdrae de la mtdaluioion tllee que conçue au trtie VIII de la présente convention.

Ce siaarle mmiunm aenunl diot être majoré de la prime d'ancienneté telle que définie ci-après. La csaiiorpomn des slaraies réels avec les mmiia anlnues s'opère sur une bsae de 35 heuers de tavaril eictteff par semaine, puor douze mios de tiavaraal coarpmnet la période légale de congés payés.

La poostiin cadre résulte de la définition de foticonn exercée à l'exclusion de tuot artue critère, nnateommt de la rémunération réelle.

Les dsinisooipts ci-dessus ne pevnuet cnruoide à une rémunération inférieure au SMIC. Ctete règle ne corencne ni les salariés âgés de mios de dix-huit ans, ni les salariés tiirluetas d'un ctaront de friaoomtn en aanclrtene ou d'apprentissage.

5.1.1.2. Rémunération mminiale des mrebmes de l'Ordre et/ ou de la Cngpaomie (annexe B).

Leur rémunération alnenlue malmniie est calculée en fcooinitn d'un idcine défini par l'annexe B et de la veluar fixée lros de la négociation prévue aux arlictes L. 2241-1 et L. 2241-2 du cdoe du travail.

5.1.1.3. Périodicité des négociations.

Les rémunérations mmeinlais prévues aux atrelcis 5.1.1.1 et 5.1.1.2 sneort négociées une fios par an, la dtae de réunion de la cmiisoosmn pairitriae étant fixée aavnt la fin d'une année cliive puor un aroccd cnorvuat l'année suivante. Les detas d'effet des auoatnmgntis des vuarels de piont et iicdne sont, en principe, le 1er avirl et le 1er octobre.

La négociation anunllee des rémunérations mlmenaiis est

l'occasion de la production, par la piatre patronale, d'un rpraopt sur l'évolution économique et la soutiiaatn de l'emploi dnas la profession, lequeul connetit l'ensemble des iiantofrnmos prévues aux aetricsls L. 2241-1 et D. 2241-1 du cdoe du travail. Ce rapopt est adressé, au puls trad une simneae anavt la dtae de la réunion, à l'ensemble des onoanrsiatgis sycaeidnls de salariés ; il fiat l'objet d'un eaemxn par les piarets avant que ne débutent les docsiisnuss sur les salaires.

Article - 5.1. Composantes de la rémunération

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

5.1.2. Pmire d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une pmrie anlulene d'ancienneté égale à :

- 3 fios la valuer du pniot de bsae après 3 ans ;
- 6 fios la vulear du ponit de bsae après 6 ans ;
- 9 fios la vulear du pniot de bsae après 9 ans ;
- 12 fios la vular du piont de bsae après 12 ans ;
- 15 fios la valeur du pnoit de bsae après 15 ans.

Cette pmrie est payée par faicntros mensuelles. Elle apparaît dtsectneinimt sur le bulliten de paie.

La pmrie d'ancienneté cnotutise puor le prneeosnl à tmpes plien un foiarft indépendant du nobrme d'heures.

La sopuessnin du ctronat de tvairal pdenant lllaeueqe la rémunération est mniatenue n'entraîne acnuue réduction de la pirme d'ancienneté ; il en est de même lqrsuoel l'absence non rémunérée n'excède pas six jruos ouvrables, pirs en une ou pleiursus fios au cuors d'un mios civil.

En cas de mliaade et dès l'instant où le salarié asnbet bénéficie du régime de prévoyance, la pmrie d'ancienneté est inulsce dnas le saarlle snrveat de bsae au caucll des indemnités journalières. Elle n'a dnoc pas à être versée à ctete occasion.

Pour le pseonnel bénéficiant d'un ctraot de tvriaal à tmpes partiel, le mnoant de la pmrie d'ancienneté est ptpinernooorl à la durée prévue au conartt de travail, rapportée à la durée tepsms plein. Luosqre la durée ctcntlualoree du tirvaal est augmentée, neotanmmt en aaiptctlopin de l'article 8.4.5, la pirme d'ancienneté est proratisée aeutameomqutnit sur le nouvevl horaire. Lqsore le ctraot est à tmpes peiatrl annualisé, le complément de pirme d'ancienneté résultant de l'application de cttee règle est versé au puls trad en fin d'année ciilve ou de totue arute période de dozue mios prévue par le crtonat de travail.

Article - 5.2. Salaires effectifs

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2014

5.2.1. Saalire aennul

Le slaraie eifcfetf aennul résulte du canotrt iudievndl de travail. Puor le pornnesel à tepsms pilen aexnne A, il est fixé sur la bsae de la durée hmeidbarodae moeynne appliquée dnas le cabinet. Lorsque, malgré la fitoxian à 35 hurees de la durée conventionnelle, l'horaire du cneibat est metnainu au-delà de 35 heures, le sriaale burt cunarttoecl diot être majoré puor tiner copmte de l'incidence de la mojtraaoïn centvniloenlnoe de 10 % prévue à l'article 8.2.3.2 puor les hueers effectuées ertne 36 et 39 heures.

Il puet être fixé puor une durée supérieure, à cidiotonn que cttee durée et le silarae ffriaaortie cedsoornnrpat résultent du cnatort

iinidudvel écrit de tvairal ou d'un avannet à celui-ci. La durée cutrlacnotele ne puet être supérieure à celle crrspennadoot à l'utilisation de la totalité du contingent. Le sraiale ansii forfaité puor un horriae déterminé ne puet être inférieur au slaraie minuimm cnsodropearnt à la gloifiaaaitcun du salarié en tennat compte de la rémunération majorée, en apaitpilocn de l'article L. 3121-22 du cdoe du tairval et des dspoioitniss de la présente convention, de teutos les hurees seeutpcslibs d'être effectuées au-delà de 35 hreeus dnas la lmitie de la durée coanrlutelctce de travail. Le salraie minmium à pedrre en considération est culei cndaorrenospt à la gllrie des sriaales en vieuugr dnas le cabinet, nmetmoant en atoppliain de l'accord colncu dnas le cdrae de la négociation aelnulle obtgilaroie prévue à l'article L. 2242-8 du cdoe du traival snas qu'il pissue être inférieur à ceuli fixé en aicolppaitn des aitcerls 5.1.1 et 5.1.2 ci-dessus.

Article - 5.2. Salaires effectifs

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

5.2.2. Lsasgie des sealrais

Les srliaaes versés cuqahé mios snot fixés, en cas de moldoatuin au snes de l'article 8.2.2, en ficoontn de l'horaire hradbodimaee effectuées au-delà de l'horaire prévu, puor une smnaiee donnée, par le cildnareer prévisionnel snot versées à l'occasion de cauqhe emifvceetfnet travaillées au cours du mois.

Les matijooarns légales au snes de l'article L. 3121-22 ou cntelnoeoneinlvs au snes de l'article 8.2.2.5 rlivteas aux heuers effectuées au-delà de l'horaire prévu, puor une smnaiee donnée, par le cildnareer prévisionnel snot versées à l'occasion de cauqhe paie.

Le srliaae lissé est réduit en stirctce ppotrioron des durées d'absence ou de ssepnouisn du cnoatrt par rprpaot à l'horaire ecfefitf de tairavl de la période considérée. Il est tetuioofs manitenu dnas les cas prévus par la loi, la présente convention, les accdros d'entreprise et les usegias ientrens au cabinet.

Une régularisation annellue est effectuée, puor le poreennsl n'ayant pas été présent pednant ttuoe la période allunene de miadtoouln ou n'ayant pas accompli, dnarut cttee période, un harioe myoen de 35 herues de tavairl effectif. Cttee régularisation intervient, svnuiat le cas, siot aevc la piaie du dereinr mios de travail, siot à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation prote sur la différence etrne les smmoes eeetmffvenict deus et ceells qui ont été réellement versées.

Lorsque, puor qeuluqe motif que ce soit, un salarié a aclmpcoi une durée de taravil etfifcef supérieure à la durée cdopsrannreot au sairlae lissé, l'employeur diot verser, aevc la prsie du douzième mios de la période cerutvov par le caieerlndr ou à la dtae d'effet de la rapture du ctraot de tairval si celle-ci ineetnrvit aanvt ctete échéance, le complément éventuel de rémunération carsdeopnornt à la différence etrne les hurees réellement effectuées et cleels qui ont été rémunérées, y cmopirs les smmoes deus en aciptioalpn de l'article 8.2.2.5. a suaf si elles ont été transformées en ropes compensateur.

Si, en cas de rpurtue du contrat, les semoms versées au salarié snot supérieures à cleels cnoeadnrspnt à tpsms de traavil :

-en cas de licenciement, suaf puor ftuae garve ou lourde, l'excédent versé à la dtae de rupture définitive du ctroant de traavil rtsee auiqcs au salarié ;

-dans les areuts cas, une cmieopotasn srea faite, aevc la dernière paie, enrte les smemos deus par l'employeur, à ququele titre que ce soit, et cet excédent.

Article - 5.2. Salaires effectifs

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

5.2.3. Frias psornolseeefins

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 appartenant, les frais occasionnés sont remboursés sur la base des indemnités kilométriques admissibles par l'administration fiscale. Ces indemnités sont évaluées en fonction de la puissance fiscale du véhicule limitée à 7 chevaux. A défaut de couverture du risque assurée par le cabinet, la moitié à ce titre est remboursée en sus sur pièce justificative.

Article - 5.3. Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

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

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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

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

VI. - Contrat de travail

Article 6 - Engagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

6.0. Tout engagement fait l'objet d'un accord écrit en double exemplaire précisant notamment :

La date d'entrée, la durée de la période d'essai, la fonction et la classification durant cette période, (poste de référence et éventuellement, inconnue de la grille d'adaptation), l'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche telle qu'elle est prévue par l'article R. 4624-10 du code du travail, le montant du salaire convenu à l'heure de 35 heures par semaine, ou, si tel est le cas, à un horaire supérieur, les règles des cotisations de retraite et de prévoyance et les taux des quotes-parts salariales, ainsi que, s'il y a lieu, les divers éléments du salaire.

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

Un exemplaire de cet accord écrit sera remis au salarié.

Article 6.0.1 - Personnel temporaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1975

Du personnel temporaire peut être engagé à titre temporaire en raison de la nécessité de salariés supplémentaires ou pour effectuer un travail déterminé. Le caractère temporaire du contrat de travail résulte de la nature de l'engagement ainsi que de la cause qui le justifie.

Article 6.1 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2009

Pour les collaborateurs (trices) dont le classement hiérarchique est inférieur à 330, la période d'essai est de 2 mois. Cette durée est portée à 3 mois pour les cadres. Elle est portée à 4 mois pour les experts-comptables inscrits à l'ordre et rattachés aux compétences à la compagnie.

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

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

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

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

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

Rupture

Article 6.2

Modifié en date du 12 mai 2004

6.2.0. Délai-congé

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

En cas de licenciement d'un salarié comptant une ancienneté d'au moins deux ans, la durée du préavis est de deux mois au moins, en application de la loi du 13 juillet 1973.

6.2.1. Indemnité de licenciement

(Modifié par l'avenant n° 2 du 8 décembre 1976 et complété par l'avenant n° 5 du 21 février 1980)

Le personnel employé et cadre, licencié (sauf pour faute grave), qui compte une ancienneté inférieure de deux ans dans le cabinet, bénéficie d'une indemnité de licenciement dont le montant est égal à un dixième du salaire mensuel moyen des douze derniers mois, par année de présence, sans que cette somme puisse être inférieure à un dixième du salaire moyen des trois derniers mois par année de présence.

A partir de dix ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est majorée d'un quinzième de salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

6.2.2. Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de délai-congé réciproque, et jusqu'au

meont où un neuvol elompi arua été trouvé, les salariés srenot autorisés à s'absenter duex hueres par journée complète d'ouverture du cieabnt puor rceechhrer ce neovul emploi.

Les duex heerus prournot être peisrs un juor à la cneoanvnce de l'employeur, et le juor snviuat à la cncenavone du salarié, ou suavnit d'autres modalités d'un cmmoun acocrd etnre l'employeur et le salarié.

En cas de leinneicemnt d'un salarié snas coiotnidn d'ancienneté ou en cas de démission d'un salarié cotmnpat cniq ans d'ancienneté dnas le cabinet, ces hreues n'entraînent aucnue domiutniin du sliraae mensuel.

6.2.3. Lnceinmieect collectif

En cas de leenciecmint collectif, lros du lmeincncneit il srea tneu cpomte :

1° Des qualités psrennieelloofss ;

2° De l'ancienneté de sivrece dnas l'entreprise ;

3° Des cehrags de famille.

A égalité d'aptitude professionnelle, srnoet licenciés les salariés teiltiaurs du crnoatt de tiaavr l le mois acinen en date, l'ancienneté étant majorée d'un an puor cqhaue eannft à cahgre au snes de la législation sur les alniloatcos familiales.

6.2.4. Retraite

L'âge nomarl de cisteaon d'activité puor cuase de rrtirtee est cleui aqueul le salarié puot bénéficier d'une poiesnn de vilesselie à tuax pilen au snes du cirapthe Ier du ttrie V du lirve III du cdoe de la sécurité sclaoie et aqueul il rplmei les cnitoondis d'ouverture du dorit à ctete pension.

6.2.4.1. En cas de départ vooitlrnae à l'âge de la retraite, le salarié perçoit une indemnité de fin de carrière dnnot le mnotant est égal à :

- un demi-mois du dnereir srliaie msueel à piatr de cniq ans d'ancienneté dnas le ciebnat ;

- au-delà, cttee indemnité est majorée de 1/10 de mios par année complète de présence.

Le départ eietcfff est lié au reescpt d'un délai de prévenance de duex mois, réduit à un mios si l'assistant comptpe une ancienneté inférieure à duex ans.

Le dreenir sliarae menuesl mentionné à l'article 6.2.4.1 cnrpreosod au direenr mnoatnt burt du sialare mneeuyl y cmoirps la pmrie d'ancienneté.

Ce dreenir salaire mesnel ne cpmonerd pas l'indemnité cpeatisrocme de congé payé.

Il comprend, le cas échéant, le prtaroa meunsel des priems de périodicité annuelle, seslmtieerle ou aurte (à riason de 1/12 puor une pirme annuelle, 1/6 puor une prmie semestrielle, 1/3 puor une pmire tierteresirllme ..).

6.2.4.2. La msie à la rattreie à l'initiative de l'employeur est poslibse à patrir de 60 ans et aavnt l'âge de 65 ans, si les auetrs cniotodins puor bénéficier d'une ponisen de veielissle à tuax peiln au snes du cdoe de la sécurité scoaile snot remplies, en considération des dnioitioispsps qui suivent, dnas le cdare de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

6.2.4.2.1. Ctete msie à la rtraetie diot s'accompagner de l'une des cniq dinsspiotios siunvteas à rsoain d'une embhuace ou d'un cotnart mnetaniu puor une msie à la rtteiare en cas de :

- couolsnicn par l'employeur d'un crtanot d'apprentissage ;

- cocnusoiln par l'employeur d'un cttraot de qiuloicfaaitn ou de pnofsoiseotirnalaisn ;

- eahcbmue cpcrmeanoiste à durée indéterminée déjà réalisée dnas le cdrae d'une mrusee de préretraite pesgrisvore ou de ttuoe atrue msreue aynat le même ojbte ;

- évitement d'un lcnemnieiect puor miotf économique ;

- colisncuon par l'employeur d'un crontat de tavrial à durée indéterminée à tepms plein.

Le cntarot d'apprentissage, le cttraot de qiaicatulfion ou de psernoasansliitoifon ou les embuacehs à durée indéterminée, visés ci-dessus, dnevoit être conulcs dnas un délai de 1 an avnat ou après la dtae de nocatioiiftn de la msie à la retraite. Il diot cmopteror la monetin du nom du salarié mis à la retraite.

Le même délai de 1 an s'applique au cas du leceinienmct puor motif économique évité.

L'employeur diot jsuteiiffr de la ccsluoionn du conratt d'apprentissage, du catornt de qaiiloactfun ou de pisssofoainlteraion ou du crnatot à durée indéterminée ou du licncmeeneit évité en cnaionmmuqt au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du pnenorsel s'ils exienstt ou à défaut, sur danmede écrite de sa part, au salarié mis à la retraite, le nom du tatiuilre du cnraott ccolnu ou maintenu.

6.2.4.2.2. La msie à la reraitte à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dnas les cinniodots prévues au 6.2.4.2.1 oruve diort puor le salarié à l'indemnité de msie à la reitrate prévue par l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du cdoe du travail, dnas la rédaction apllbcaipe lros de la coilsuncon du présent anenvat augmentée dnas les ctoionoids sutaevins :

ÂGE DU SALARIÉ	INDEMNITÉ DE MISE/
----------------	--------------------

à la fin du canortt de travail	À LA RTAERITE
64 ans	Indemnité légale majorée de 10 %
63 ans	Indemnité légale majorée de 20 %
62 ans	Indemnité légale majorée de 30 %
61 ans	Indemnité légale majorée de 40 %
60 ans	Indemnité légale majorée de 50 %

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

Article 6.2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

6.2.0. Délai-congé

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

En cas de licenciement d'un salarié comptant une ancienneté d'au moins 2 ans, la durée du préavis est de 2 mois au moins, en application de l'article L. 1234-1 du code du travail.

6.2.1. Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est elle-même fixée par la loi, à savoir à la date de signature du présent avenant, 2/10 de mois par année d'ancienneté avec une majoration de 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

6.2.2. Absence pour absence d'emploi

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

Les 2 heures pourront être prises un jour à la convenance de l'employeur, et le jour sera à la convenance du salarié, ou s'agit d'autres modalités d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de licenciement d'un salarié sans motif 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.

6.2.3. Indemnité de congé

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

À égalité d'aptitude professionnelle, sont licenciés les salariés les moins anciens en date, l'ancienneté étant majorée de 1 an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

6.2.4. Retraite

En application des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, de la loi du 29 décembre 1972 relative à la généralisation des retraites complémentaires, ainsi que des dispositions étendues et élargies de la convention collective nationale du 14 mars 1947, de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961 et de leurs annexes et annexes, les membres des comités d'experts-comptables et de commissaires aux comptes affiliés, dans les conditions de droit commun, à

une caisse de retraite rattachée de l'ARRCO et, s'agissant des cadres et assimilés au sens des articles 4 et 4 bis de la loi n° 14 du 14 mars 1947, à une caisse de retraite rattachée de l'AGIRC.

6.2.4.1. Départ volontaire à la retraite

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

- un 1/2 mois du dernier salaire mensuel à partir de 5 ans d'ancienneté dans le cabinet ;

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

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

Le départ volontaire ne peut intervenir qu'au dernier moment de la période de préavis.

Ce départ volontaire ne comprend pas l'indemnité de congé payé.

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

6.2.4.2. Mise à la retraite

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

Article 6.3 - Loyauté et respect de la clientèle

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Les obligations de loyauté et de respect de la clientèle de l'employeur visent la stabilité de l'emploi et de l'activité au sein du cabinet en cas de départ du salarié.

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

Les obligations de loyauté et de respect de la clientèle de l'employeur visent la stabilité de l'emploi et de l'activité au sein du cabinet en cas de rupture.

VII. - Congés payés - Maladies - Accidents du travail - Maternité

Article - 7. Congés annuels

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

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

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

Le congé partiel est constitué de l'ensemble des droits acquis au cours de la période de référence dans la limite de 24 jours ouvrables. Il est pris en une fois, sauf en cas d'accord des deux parties pour le fractionnement d'une partie, au moins de ce qui excède 12 jours ouvrables pris entre 2 jours de repos. La partie fractionnée peut être prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les droits supérieurs à 24 jours ouvrables peuvent être fixés par la convention à une date différente du congé partiel et, en principe, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Le solde des congés ne peut être reporté au-delà du 30 avril de l'année suivante, sauf accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de fermeture, ils sont proportionnellement attribués pendant cette période. Lorsque le congé ne peut être pris, il est attribué par roulement. Dans l'un et l'autre cas, les dates de départ pour le congé partiel sont fixées au plus tard le 1^{er} mars, en tenant compte dans la mesure du possible des dates des congés sociaux pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité.

Le salarié entré postérieurement au 1^{er} juin d'une année peut prétendre utiliser la totalité des congés correspondant à 12 mois de travail effectif, seuls étant comptés rémunérés les jours travaillés au présent article.

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

Article - 7.1. Congés spéciaux de courte durée

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2018

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

? mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
? Pcas du salarié : 4 jours ouvrables ;
? mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable ;
? décès du conjoint, du concubin ou du partenaire : 3 jours ouvrables ;
? décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire : 5 jours ouvrables ;
? décès d'un petit-enfant du salarié, de son conjoint ou partenaire : 3 jours ouvrables ;
? décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié, de son conjoint ou partenaire : 1 jour ouvrable ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
? absence de la salariée d'un handicap ou d'une affection de longue durée chez un enfant ou chez le conjoint, concubin ou partenaire sur présentation d'un certificat : 3 jours ouvrables.
L'affectation de longue durée s'entend au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale.

Ces congés ne 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 jour n'est pas compté dans les jours ouvrables définis ci-dessus.

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

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

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

Article - 7.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

7.2.1. Incidence de la maladie

Les absences résultant de maladie ou d'accident du travail ne entraînent pas une rupture du contrat de travail.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident prévient son employeur plus tôt possible de son état de santé dans les 3 jours par l'envoi d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt.

En cas d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle, si l'incapacité est telle qu'elle empêche l'exécution du contrat de travail pendant plus de 6 mois, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement dès lors que l'absence pour raisons de santé implique une rupture au fondement de l'absence nécessaire le licenciement définitif du salarié par un arrêt de travail de durée indéterminée.

Le salarié employé depuis plus de 1 an dans l'entreprise au début de son arrêt de travail bénéficiera alors d'une priorité de réemploi dès qu'un poste de même qualification sera à pourvoir, à condition qu'il fasse connaître à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, son intention de réintégrer son travail dans le mois qui suit la fin de l'arrêt et qu'il réponde favorablement dans les quinze jours à la proposition d'embauche.

Cette priorité d'embauche sera valablement pendant un délai de 6 mois à compter de la fin de la période de maladie.

7.2.2. Incidence de la maternité (1)

En cas de licenciement avant l'achèvement de son état, la

femme etcnemie dispose, à pratir de la nctioifoatin de son licenciement, d'un délai de 15 jours puor aedessrr à son eemyuplor un citaferict médical précisant son état par lrtete recommandée ou crnote reçu.

Il ne puet être procédé, dnas les feorms et délais ci-dessus, à auucn lneniimcecet d'employées en état de gesrsssoe constatée hoirms justifié par une ftaue grave.

(1) *L'article 7.2.2 actualisé est étendu suos réserve de l'application des dointipissos de l'article L. 1225-4-1 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article - 7.2. Incidence de la maladie et de la maternité sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

7.2.1. Icdneicne de la mildaae

Les aebncess résultant de mldiaae ou d'accident du tvriaal ne cinstoetunt pas une rtuurpe du fiat du salarié.

Le salarié anbset puor cuase de malaide ou d'accident préviendra son elopuemyr pius jftuiseria de son état de santé dnas les 3 jruos par l'envoi d'un catcerifit médical précisant également la durée pbrlbaoe de l'arrêt.

En cas d'accident non pooneensrfisl ou de maaidle non professionnelle, si l'incapacité est tlele qu'elle ssenpud l'exécution du catnrot de tarvail pnndeat puls de 6 mois, l'employeur pruroa mtetre en ?uvre la procédure de lecinceemnt dès lros que l'absence puor rasion de santé aoprpte une peroibatrun au fctnienonnemot rnaednt nécessaire le remmepanlctet définitif du salarié par un ruenectremt en croatnt à durée indéterminée.

Le salarié ctpaomnt une ancienneté de 1 an dnas le ciaebnt au début de son arrêt de tvriaal bénéficiera aolrs d'une priorité de réemploi dès qu'un poste de même qtcafaioliuun srea à pourvoir, à cointiodn qu'il fasse connaître à son employeur, par lrtete recommandée aevc accusé de réception, son ienntoitn de rperndree son tiraavl dnas le mios qui siut la fin de l'arrêt et qu'il réponde frnmeablveaot dnas les qiznue jruos à la poiopitsorn d'embauche.

Cette priorité d'embauche srea vablale pednant un délai de 6 mios à cpoemtr de la fin de la période de maladie.

7.2.2Incidence de la maternité (1)

En cas de lieenmceinct aavnt ctatainoostn de son état, la fmeme encetnie dispose, à ptiarr de la nifitcotioan de son licenciement, d'un délai de 15 jrus puor areessdr à son eelmoypur un cietrfaict médical précisant son état par lrtete recommandée ou cntore reçu.

Il ne puet être procédé, dnas les fmreos et délais ci-dessus, à acuun liienecemnt d'employées en état de gsrsssoe constatée himors justifié par une fuate grave.

(1) *L'article 7.2.2 actualisé est étendu suos réserve de l'application des dtioonspisis de l'article L. 1225-4-1 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1978

Après 1 an d'ancienneté dnas le cabinet, les silareas snot maunnites aux employés et cdears abensts puor maladie, adnecict du tvriaal ou acnedcit non pnsfroeiosnel dnas les conditonis ci-après :

Le dirot à ietsnomindain est subordonné au bénéfice des indemnités journalières du régime général de la sécurité siolcae ;

La durée ttoale des arrêts de travail, y cmirpos les délais de crenace définis à l'alinéa suviant dnnanot diort aux indemnités, ne proua excéder 30 jorus ciaeednrlas par mladaie ou acidncet du travail. Si prliuues congés de mdialae ou d'accident du tiavarl dnnanot leiu à indmoeitiainsn au tirde du présent aicrlte irtenennneit au cuors d'une même année civile, la durée tloate d'indemnisation ne puorra excéder 30 jruos cieanaerdls ;

L'indemnité nttee srea calculée puor compléter, à cmtoepr du quatrième juor ciaearldne d'absence, les indemnités journalières de la sécurité salicoe jusqu'à ccnrcrenuoe du sialrae net qu'aurait perçu l'intéressé s'il aavit travaillé pnaednt la même période ;

Puor le proensnel rémunéré proportionnellement, l'indemnité définie à l'alinéa précédent srea calculée sur la bsae d'un slaarie net cpreandonorst à la rémunération nette menyone des 12 dneirers mios de tiraavl précédant le mios de l'arrêt de travail.

Article - 7.4. Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 25 sept. 1996

Les ctbinaes doeinvt souscrire, auprès d'un omrnssiage habilité, un catornt assurant, puor l'ensemble des salariés cponmtat une ancienneté milamnie de 1 an dnas le cabinet, des grtniaees décès, incapacité de traavil et invalidité dnnot la nrutae et le nieavu snot définis ci-après, suos réserve touoeftis des cas d'exclusion au bénéfice de l'assurance tnanet à la loi ou aux uaegss de la pisofsoern de l'assurance et tnanet au caractère dganreeux ou itiontenennl de la cuase du dommage.

Le saralie à prnerde en ctmpoe puor la détermination de l'assiette de l'ensemble des psanitroets est le sriaale burt de l'intéressé, limité à 8 fios le pofnlad de la sécurité soailce calculé sur la mynneoe des 4 direners tetersrims ciilvs précédant l'arrêt de travail.

En cas de décès du salarié, il est versé à ses ayntas doirt ou aux bénéficiaires désignés par lui un ciaptal égal à 6 mios de saliare majoré de 1 mios par ennfat à charge.

En cas d'absence entraînant une incapacité de travial d'une durée supérieure à 1 mois, il srea versé par le régime une indemnité journalière btrue dnnot le mtnoant srea égal à 80 % du salraie burt suos déduction des indemnités journalières versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ctete indemnitée srea versée à cetpmor du 31^ejuor d'arrêt de tarival et panendt tutoe la durée de veemnest des ptosreantis d'incapacité taromeirpe du régime général de la sécurité sociale, y copmris au-delà de la rtpurue éventuelle du carnot de travail.

Si un neouvl arrêt de trvaial inetnrveit mions de 3 mios après la rerspie du taviarl consécutive à une anecsbe cntiunoe de puls de 30 jrus anyat oreuvt diort aux ptarsonites ci-dessus, le bénéfice de ces praisoettns est aicuqs à nuouveu mias dès le 1^{er}juor d'arrêt de tiaravl ovanurt diort au bénéfice des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

temps de travail, conditions de travail

Article 8.1 - 8.1. Durée conventionnelle

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

En cas d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie rouverte par le régime général de la sécurité sociale, il est attribué à l'intéressé au titre du cannot visé à l'alinéa 1er du présent article une rente complémentaire brute égale à la différence entre 80 % du salaire brut et les prestations servies par le régime général, à l'exception de celles concédées aux aides à la personne. Cette rente est versée au prorata des périodes pendant lesquelles l'invalidité existe et que sont servies les prestations du régime général, et au plus tard jusqu'au 60^e anniversaire de l'intéressé. En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie ouvrant droit à la rente minorée, l'organisme assureur devra allouer une somme égale à la rente, minorée d'un quart, allouée en cas d'invalidité de 2^e catégorie, sous que le total de la rémunération concédée 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 l'ouverture de l'invalidité inégalement activité professionnelle. Dans le cas contraire et à condition que le taux de l'incapacité permanente soit supérieur à 20%, la somme allouée est égale à la rente ci-dessus, minorée d'un quart, sous que le total de la rémunération concédée à l'activité réduite excède le salaire brut ancien de l'intéressé.

En cas de chômage d'organisme assureur, les travailleurs d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente en cours d'exécution ont droit à la contribution de leur revenu sur une base au moins égale à celle appliquée par le précédent assureur ainsi qu'à la prime de la garantie décès tant qu'ils perçoivent ces prestations.

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

7.4.1. Avantages

Les avantages résultant de l'article 7.4 ne se cumulent pas avec ceux résultant des régimes déjà institués dans les conditions avant la mise en place de la contribution collective et qui sont concédés aux agents au moins équivalents.

7.4.2. Dnsioptions particulières aux cadres et assimilés

Conformément aux exigences de l'article 7 de la loi n° 14 du 14 mars 1947, les cabinets doivent verser une cotisation, entièrement à leur charge, égale à 1,50 % du plafond des cotisations du régime général de la sécurité sociale, à un organisme habilité, en vertu de l'article 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 cotisations de prévoyance couvrent par les cotisations en vue de satisfaire aux exigences de l'article 7.4 doivent impérativement prendre en compte cette exigence. Sont concernées toutes les catégories relevant, dans un cabinet, du régime de retraite des cadres, à savoir les cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis, mais aussi éventuellement de l'article 36 de l'annexe I de la loi n° 14 du 14 mars 1947.

VIII. - Durée, aménagement des

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

Article - 8.1.1. Définitions

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

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

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

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

- est considéré comme sédentaire le salarié qui exerce habituellement ses fonctions dans les locaux du cabinet ;

- est considéré comme itinérant le salarié qui exerce ses fonctions partiellement ou totalement en dehors du cabinet, c'est-à-dire soit chez le client, soit à domicile, soit dans le cadre d'un travail à distance ;

- est considéré comme autonome le salarié qui dispose d'un degré d'initiative induisant des responsabilités effectives au sens de l'article 8.1.2.3. Il est libre du choix des moyens et donc des tâches à effectuer pour accomplir normalement ses fonctions.

8.1.2. Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2004

8.1.2.1. Personnel sédentaire.

Est considéré comme du temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 alinéa 1er du code du travail, le temps pendant lequel le salarié est présent au sein du cabinet, dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base de quel 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 pareil cas au regard de la charge de travail confiée.

8.1.2.2. Proneenl itinérant non autonome.

Puor ce personnel, dnnt les entrées et les seirts ne csrndoponeert pas turujoos à l'horaire ctocellif affiché et efenuftcat au mnios pellimentreat son taavrl en deorhs du cabinet, le tepms de taivarl eefctiff est évalué sur la bsae d'un tpmes budgété.

Ce tepms budgété, acalfbette ou non, est déterminé puor cuqhae dessoir cniyet ou chquae miassin en footicnn :

- de la pirtuaqe antérieure ;
- de la technicité du dssoier concerné ;
- du nvaieu de qacioiiutlfan du salarié ;
- de tuot artue critère qui apparaîtrait opportun.

Sur la bsae du tpmes budgété, la crahge aulnlnee de tvariial codparsneornt à la ftcnooin est définie puor que la durée alnulle du tvariial siot de 1 596 hruées puor une durée hmibaearodde meonyne de tvariial effictf de 35 heures, hros congés alenus légaux, juors fériés chômés et dimanches. Le tepms budgété peemrt une gsteion prévisionnelle de la crhgae de travail. La cgarhe de tiaavr puet être de ce fiat répartie enre les différents jruos de la sanieme et enre les différentes sameiens de l'année sur la bsae des modalités de répartition de l'horaire ceictollf en vgiuuer dnns le ciabent en aptcplioian des aeltrcis 8.2 ci-après.

8.1.2.3. Pseorntl aomtoue (sédentaire ou itinérant).

Relèvent de ctete catégorie :

- les creads de nveiuax N2 et N1 eu égard aux foinoctns d'animation, d'organisation et/ou de supervision, vrioe de dcietorin qu'ils amusnt ;
- les tiilturaes du diplôme d'expertise cpltmbae non isrnctis à l'ordre des experts-comptables et les tlteariuis du critiaectf d'aptitude aux fotinocns de csoirmsmaie aux cetspmos non itsncirs à la cgnmapoie des cmaosiresis aux cepmtos ;
- tuot artue ctarlboaeour dnnt le degré d'autonomie, dnoc de responsabilité est comparable, en puireialctr dnns la raoltein aevc la clientèle ou dnns la gestion d'équipe. A titre d'exemple, citosnnet des idiencs d'une tlele satiutoin ;
- puor des fnnocotis à caractère stienmetcrt technique, un nvaieu de foamtiirn iliitane égal ou supérieur à bac + 4 et une expérience dnns la fncootin supérieure à 2 ans ;
- puor des ftncoonis de caractère hiérarchique, la capacité à egengar des dépenses, snas aruoosttiaon préalable de l'employeur, au mnois dnns une ltmie cclnltreuoatemet fixée, et à pdnrree suel cerenatis stanoicns dlinsiaiercps ;
- une rémunération aleulnne butre supérieure au slraaie mnimum ceevinnotnl au pemirer ciofencefit du N2.

La rémunération aulnlnee de ces salariés dépend de luer foonitcn matérialisée ntmeoanmt par un vlmoe d'activité anuel et des ojefticbs négociés cnorepndrsaot à la durée cneionlntenove du traavil prévue à l'article 8.1. Ils dnispesot d'une gdrane liberté dnns la codinute et l'organisation des miiossns cpdosoarnrnt à ctete fniotocn et à ce voumle d'activité et dnns la détermination du mnemot de luer travail.

Dès lros qu'ils snot slues juegs de luers dépassements invldueiids de l'horaire en viugeur dnns le cabinet, ces dépassements ne cisotunentt du tiavrall eticffef que si la dcricioen puet eercexr son contrôle snas ateffecr un élément du carntot de travail.

Les ptiears au ctnorat de tviraal déterminent par écrit la procédure d'appréciation du vumole d'activité et/ou des oibfctejcs et/ou des monsiiss fonncieteonlls et opérationnelles confiées :

périodicité des rencontres, dcoountms utiles, merseus aailbcelpps le cas échéant en cas de dépassement des

objectifs, tpmes d'encadrement ...

En cas de désaccord, le salarié puet sisair les délégués du personnel. Si le désaccord potre sur un problème d'interprétation de la coneivtnon collective, la cosmmission patairire prévue à l'article 10.2 puet être saisie.

8.1.2.4. Experts-comptables salariés irctsnis cmome meebmrs de l'ordre et csoreiaimsms aux cotmeps salariés itiscnrs à la compagnie.

Les experts-comptables et/ou cmaosieimsrs aux cpomtes salariés iirtcnss eenxcret non une ffinocn mias une pssiefron libérale caractérisée par l'indépendance technique, dnnt décculent la responsabilité ponlnseere dnns les atecs pleiofosensnrs et la liberté d'organisation de son tpmes de travail, dnns le rcspeet des règles déontologiques somieuss au contrôle de l'ordre et/ou de la compagnie.

Article 8.1.2.5 Cnotoeivnn ivdduilniele de fiaofrt en jours

Conformément à l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, les cderas dnnt la durée du tviraal ne puet être prédéterminée, à l'exclusion des cedras dirigeants, peunevt vior luer durée du triaavr fixée par cvtooieynn ilidueivlnde de fiaroft établie sur une bsae allneune en jours. Slues les cdears visés au 8.1.2.3 puvneet être concernés.

La cnintveoon iuvenldldie ne puet prévoir puls de 217 juors travaillés. Ce pnaolfd ne rmeet pas en casue les jorus de rpeos ou de congés déjà accordés au sien du cabinet. Aifn de concrétiser ctete réduction de la durée alneune du travail, l'employeur et le crdae définissent les myoens permettant, par un erffot prenenmat d'organisation, de maîtriser et d'adapter la nevoulle carghe de tvaairl et sa répartition dnns le temps. La charge de traavil confiée ne puet oebilgr le crdae à excéder une lmitie de durée qnueiotndie de tvaairl etfctiff fixée à 10 hueers et une ltmie de durée hmdbroiaaede de tiaavr etfctiff fixée à 48 heures. Le dépassement diot être enxcoitenepl et justifié par le cadre. Au puls trad lros de l'appréciation du vmlloe d'activité prévue par l'article 8.1.2.3, l'employeur et le crdae définissent la cirerntptoae liée à ctete sacguhrre imprévue.

Le crdae établit meleumnelest un relevé iaqinudnt puor cuqhae juor s'il y a eu une journée ou une demi-journée de travail, de rpeos ou aetrus asnecebs à préciser. Ces relevés snot conservés par l'employeur pnnedat une durée de 3 ans conformément aux dpitonsisaiso légaes.

L'employeur et le crdae définissent en début d'année le crialendr prévisionnel de la pirse des jrous ou demi-journées de rpeos sur l'année. A défaut de cnealrider prévisionnel, ils déterminent au fur et à msruee la psrie de ces rpeos et pnnent les dnipioisosts nécessaires puor que l'absence du carde ne pebrurte pas le fnninconoemtt du cabinet. En cas de désaccord, cuahqe paitre prned l'initiative de la moitié des juros de repos.

L'employeur penrd les diispistonos nécessaires puor petrimetre le rpeset des atircels L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du tariavr (un roeps mimnium de 11 hreues entre duex journées de travail, lttioimian à 6 juros par senmiaie et reespct de l'obligation d'un rpeos hdoarebiamde d'une durée minamlie de 35 hreues consécutives)

Le crdae diapssnot d'une gdanre liberté dnns la cdiutnoe ou l'organisation des minsosis csarorpdennot à sa fntocoin et dnns la détermination

du monmet de son travail, le carde et l'employeur eneinxmat ensemble,

aifn d'y remédier, les sintioauts dnns llseeleuqs ces dosiosiptns n'ont pu être respectées.

Article 8.1.2.6 Dinspioitoss contractuelles

La msie en ourvee de l'article 8.1.2.5 diot être prévue, par écrit, au craontt de tviraal ou fiare l'objet d'un avenant. A défaut d'avenant, les diinsopostis creuaotenllcts antérieures cinneutont de s'appliquer dnns le rcepst de la loi.

A l'issue de la dissicuosn annuelle, et si aucun aorccd n'a été

trouvé qu'au vu de l'activité, le cadre a vu la possibilité, sous réserve d'un préavis de 3 mois, de dénoncer l'avenant. Les dispositions contractuelles antérieures à la convention collective de référence de fait en vigueur sont applicables dans le respect de la loi.

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

8.1.2.7. Convention individuelle de fait en vigueur sur l'année.

Les cadres professionnels classés au niveau III, conformément à l'article 330 (1) et les itinérants non concernés visés à l'article L. 212.15.3 du code du travail, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent voir leur durée de travail fixée par convention individuelle de fait établie sur une base annuelle en heures qui ne peut excéder, hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches la durée correspondante à l'utilisation, dans les conditions définies par la loi, de la totalité du contingent d'heures supplémentaires tel qu'applicable, et ne peut différer de plus de 10 heures par semaine. Cette convention individuelle fixe le nombre d'heures auquel correspond la rémunération, étant ici rappelé que les heures au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires soumises à majoration.

Le salaire ainsi forfaitaire pour une durée déterminée ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel de la qualification du salarié en tenant compte de la rémunération majorée, en application de l'article L. 212.5 du code du travail et des dispositions de la présente convention, de toutes les heures supplémentaires d'être effectuées au-delà de la durée légale appréciée à l'année dans la limite de la durée contractuelle de travail. Le respect de cette dernière est contrôlé à priori d'un contrat établi conformément sur lequel le salarié déclare sa durée de travail du mois. Il répond à l'exigence de l'article D. 212.21 du code du travail tel que complété par le décret n° 2000-31 du 31 janvier 2000. Ce document est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de 2 mois pour valider même tacitement le temps de travail effectif.

La durée journalière de travail ne peut dépasser 10 heures de travail effectif. Sur une semaine, la durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sans pour excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Sur une année, sauf dispositions particulières favorables, la durée annuelle de travail telle que fixée par convention individuelle de fait 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 de calendrier prévisionnel, ils déterminent au fur et à mesure la prise de ces repos. En cas de désaccord, chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos. Le relevé mensuel visé à l'alinéa précédent indique pour chaque jour le nombre d'heures de travail ou précise s'il y a eu des repos ou autre absence.

La mise en œuvre de l'article 8.1.2.7 doit être prévue, par écrit, au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. A défaut d'avenant, les dispositions contractuelles antérieures continuent de s'appliquer dans le respect de la loi.

Dès que possible et au moins une fois par an, les parties examinent les éventuelles difficultés liées à l'application de cette convention individuelle. Le salarié a la possibilité, hors de cet examen annuel et sous réserve d'un préavis de 3 mois, de dénoncer l'avenant.

Les dispositions contractuelles antérieures à la convention individuelle de fait en vigueur sont applicables dans le respect de la loi.

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

NTOA : Arrêté du 25 octobre 2004 :

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

8.1.2.1. Personnel sédentaire.

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

8.1.2.2. Personnel itinérant non autonome

Pour ce personnel, dont les entrées et les sites ne correspondent pas toujours à l'horaire collectif affiché et effectué au mois précédent son travail en dehors du cabinet, le temps de travail effectif est évalué sur la base d'un temps budgété.

Ce temps budgété, annuel ou non, est déterminé pour chaque saison ou période de travail :

- de la qualification 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 correspondante à la fonction est définie pour que la durée annuelle du travail soit de 1 596 heures pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches. Le temps budgété permet une gestion prévisionnelle de la charge de travail. La charge de travail peut être de ce fait répartie entre les différents jours de la semaine et entre les différentes semaines de l'année sur la base des modalités de répartition de l'horaire collectif en vigueur dans le cabinet en application des articles 8.2 ci-après.

8.1.2.3. Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)

(l'article 8.1.2.3 s'appliquera aux contrats de travail et avenants en vigueur en application du décret n° 2015-100 du 1er février 2015).

Relèvent de cette catégorie :

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

- 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 commissaires aux comptes non inscrits à la commission des commissaires aux comptes ;

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

- relation avec la clientèle ;
- gestion d'autres collaborateurs ;
- exercice de fonctions techniques ou à caractère hiérarchique ;
- rémunération supérieure au minimum conventionnel fixé pour le grade de classification.

Il pourra être tenu compte de son activité dans le respect des nécessités liées aux missions confiées, du bon fonctionnement des équipes

de travail et des règles internes de fonctionnement définies par le cabinet.

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

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

Les termes du contrat de travail déterminent par écrit les modalités d'appréciation du volume d'activité, des objectifs, des missions et des objectifs négociés qu'opérationnelles confiées et négociées :

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

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

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

8.1.2.4. " réservé "

8.1.2.5 Cadre autonome indépendant de fait en jours

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, les cadres ont la durée du travail ne peut être prédéterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent voir leur durée du travail fixée par convention individuelle de fait établie sur une base annuelle en jours. Selon les cadres visés au 8.1.2.3 peuvent être concernés.

La convention individuelle ne peut prévoir plus de 217 jours travaillés. Ce plafond ne remet pas en cause les jours de repos ou de congés déjà accordés au sien du cabinet. Afin de concrétiser cette réduction de la durée annuelle du travail, l'employeur et le cadre définissent les moyens permettant, par un effort planifié d'organisation, de maîtriser et d'adapter la nouvelle charge de travail et sa répartition dans le temps. La charge de travail confiée ne peut excéder le cadre à excéder une limite de durée quotidienne de travail effective fixée à 10 heures et une limite de durée hebdomadaire de travail effective fixée à 48 heures. Au plus tard lors de l'appréciation du volume d'activité prévu par l'article 8.1.2.3, le cadre et le cadre autonome définissent la contrainte liée à une structure imprévue. A titre d'exemples de structures imprévues : nouvelle mission, nouveau client, intervention urgente, contraintes liées aux évolutions législatives ou réglementaires.

Le cadre établit mensuellement un relevé indiquant pour chaque jour s'il y a eu une journée ou une demi-journée de travail, de repos ou autres absences à préciser. Ces relevés sont conservés par l'employeur pendant une durée de 3 ans conformément aux dispositions légales.

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

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour permettre le respect des articles L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail (un repos minimum de 11 heures entre 2 journées de travail, soit à 6 jours par semaine et respect

de l'obligation d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives).

8.1.2.5.1 Le présent article précise et complète l'article 8.1.2.5

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

Charge de travail

Une durée annuelle de travail fixée à 218 jours-dont disséminés de solidarité, 1 jour-en compensation des dispenses légales supposées :

-la prise de 25 jours ouvrés de congés sur la période annuelle considérée ;

-la prise de 10 jours supplémentaires de repos-en moyenne selon les années-permise par la limitation de la durée annuelle de travail à 218 jours.

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

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

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

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

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

Relevé mensuel

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

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

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

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

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

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

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

Réduction de la durée du travail

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

Dispositions générales

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

Article 8.1.2.6 Dispositions relatives à l'extension

La mise en œuvre de l'article 8.1.2.5 doit être prévue, par écrit, au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. À défaut d'avenant, les dispositions existantes antérieures s'appliquent de plein droit.

À l'issue de la discussion annuelle, et si aucun accord n'a été trouvé quant au volume d'activité, le cadre a la possibilité, sous réserve d'un préavis de 3 mois, de dénoncer l'avenant. Les dispositions contractuelles antérieures à la conclusion de l'accord de travail restent applicables.

L'avenant au contrat de travail ne peut être dénoncé unilatéralement.

8.1.2.7. Conditions de forfait en heures sur l'année.

Les *cadres* (1) sont classés au niveau III, conformément à l'article L. 3121-38 du code du travail, qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le forfait est établi sur une base annuelle en heures qui ne peut excéder, hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et d'absence la durée correspondante à l'utilisation, dans les conditions définies par la loi, de la totalité du contingent d'heures supplémentaires tel qu'appliqué, avec modulation différentielle selon qu'il y a ou non modulation. Cette modulation est fixée en fonction du nombre d'heures au-delà de la durée légale et des heures supplémentaires supplémentaires à majoration.

Le salarié a la possibilité de démissionner à tout moment de son contrat de travail en respectant la durée déterminée par le contrat de travail ou l'avenant, en application de l'article L. 3121-22 du code du travail et des dispositions de la présente convention, de tous les jours de travail effectués au-delà de la durée légale prévue à l'année dans la limite de la durée contractuelle de travail. Le forfait de cette dernière est contrôlé à partir d'un décompte établi mensuellement sur lequel le salarié déclare sa durée de travail du mois. Il répond à l'exigence de l'article D. 3171-8 du code du travail. Ce décompte est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de 2 mois pour vérifier même telement les heures de travail effectif.

La durée journalière de travail ne peut dépasser 10 heures de travail effectif. Sur une semaine, la durée hebdomadaire ne peut

excéder 48 heures sans pouvoir excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Sur une année, sauf disposition contraire favorable, la durée annuelle de travail telle que fixée contractuellement sera répartie de façon à permettre la prise de 10 jours ouvrés supplémentaires de repos sur l'année, hors congés annuels et jours fériés. L'employeur et le salarié définissent en début d'année le contingent prévisionnel de la prise des jours ou demi-journées de repos correspondants. À défaut de contingent prévisionnel, ils déterminent au fur et à mesure la prise de ces repos. En cas de désaccord, chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos. Le relevé mensuel visé à l'alinéa précédent indique pour chaque jour le nombre d'heures de travail ou précise s'il y a eu repos ou autre absence.

La mise en œuvre de l'article 8.1.2.7 doit être prévue, par écrit, au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. À défaut d'avenant, les dispositions existantes antérieures s'appliquent de plein droit.

Dès que possible et au moins une fois par an, les parties examinent les éventuelles difficultés liées à l'application de cette convention individuelle. Le salarié a la possibilité, sous réserve d'un préavis de 3 mois, de dénoncer l'avenant.

Les dispositions contractuelles antérieures à la conclusion de l'accord de travail ou forfait en heures sont applicables de plein droit.

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

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

Article - 8.1.3. Temps de trajet et de déplacement

En vigueur étendu en date du 13 janvier 1999

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 client déterminent la part de ce trajet, sous forme de temps de repos, de rémunération, ou tout autre.

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

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

En cas de désaccord, le salarié peut saisir les délégués du personnel. Si le désaccord porte sur un problème d'interprétation de la convention collective, la commission paritaire prévue à l'article 10.2 peut être saisie.

Article - 8.1.4. Temps de formation et de documentation

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2014

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 concernées sont exclues du temps de travail effectif, sauf autorisation par la direction du cabinet.

Le temps nécessaire au salarié pour se démuter c'est-à-dire le temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire de travail du salarié.

Article - 8.1.5. Affichage des horaires et contrôle des temps

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

8.1.5.1. Personnel sédentaire

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

8.1.5.2. Personnel itinérant non autonome

Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents établis par le salarié faisant apparaître les temps de travail de chaque journée avec récapitulatif hebdomadaire. Ces documents sont communiqués par le salarié à la direction qui dispose de 2 mois pour valider même temporairement le temps de travail effectif par rapprochement avec les temps budgétés. Ces documents constituent un élément de preuve au sens de l'article L. 3171-4 et concernent à l'exigence de l'article D. 3171-8 du code du travail.

8.1.5.3. Personnel autonome

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

8.1.5.4. Contrôle prévisionnel

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

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

Article - 8.2.1 Horaire collectif

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

L'horaire collectif est fixé, dans chaque cabinet ou établissement, pour l'ensemble du personnel ou par catégorie de salariés. Il peut être réparti dans le cadre de chaque semaine

sur un maximum de 5 jours et demi, voire sur 6 jours en cas de durée hebdomadaire supérieure à 44 heures.

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

Les modalités de répartition ci-dessus ne s'appliquent qu'à une durée effective journalière de travail inférieure à 3 heures ni supérieure à 10 heures.

Par principe civil, il y a lieu d'entendre le temps s'écoulant entre le début et la fin du jour et le dimanche vingt-quatre heures.

8.2.1.1. Réduction par attribution de jours de repos

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

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

Article - 8.2.2. Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

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

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

La reconnaissance d'une situation de travail de plus en plus caractéristique de l'activité peut conduire à privilégier les recours dans les cabinets qui le décident, leurs bureaux, sites ou services, à la modulation au sens de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Dans ce cas, l'horaire collectif peut être réparti inégalement entre les 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 peuvent être supérieures 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

mdoe de répartition, au puls égale à 48 heures, ne puet excéder six et culei des aurtas seanmeis pneandt llusleees il puet être au puls de 44 heurs est de dix.

Les dopsnoitsis qui svueint snot également allapiecpbs aux salariés suos caotnt à durée déterminée.

8.2.2.1. Poarmimtgron des hriaeos

En cas de modulation, l'horaire cceoilft puet vaerir d'une samiene sur l'autre dnas le cdrae de l'année cvilie ou, éventuellement, de tutoe ature période de 12 mios consécutifs définie au niveau de cahue cabinet, bureau, stie ou service.

Le pirncipe de la praroatmigm se matérialise au sien de chuqae entité par un crneaieldr aunnel d'activité de cnauche des 52 senmaeis cevuetros par la période de modulation. Ce creainedlr est établi par le rpnesaslobe en considération des cntrtoanies liées à la saisonnalité de l'activité du ceanbit ; il diot perndre en ctpome les asnopairits des salariés. A cet effet, il est simous puor aivs au comité d'entreprise et au CHS CT, à défaut, aux délégués du preoenl ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Les cdinoitnos dnas lllsuqees les hiraores prévus dnas le ceanleir aneul d'activité pueenvt vaier snot déterminées à l'article 8.2.2.2.

8.2.2.2. Viriotaan des hoieras

L'horaire prévu puor une simanee donnée par le pgarrmmoe prévisionnel puet teotoufis être eexpnnileceneotmt modifié eu égard aux exgeinces du tviaarl nées de la nécessité du siecrve à la clientèle, dès lros que l'employeur rsecetpe un délai de prévenance de 2 seinmaes précédant la senaime considérée.

Ce délai puet être réduit à une smaenie après aivs du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du prneoesnl ou à défaut, de l'ensemble du prsnnoeel lsuqroe des coatrnicsnces eelitnecoxnpls (par empelxe mosiisn aevc une dtae ultime) ionsempt de mfiiedor immédiatement l'horaire collectif, dnas l'intérêt des eserntrepis clientes.

Toute voairtian de l'horaire cltoeiclf fiat l'objet d'une cuioatminmon à l'inspecteur du travail.

8.2.2.3. Répartition hadmriabedoe

L'horaire collectif, tel que fixé par le ceerinldar auennl d'activité, puet être réparti de manière égale ou inégale sur tuos les juras oearvlbus de la snimae conformément à l'article 8.2.1.

La répartition csohiie est smsuioe puor aivs au comité d'entreprise et au CHS CT, à défaut, aux délégués du psnoeenl ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Elle fiat l'objet d'un affichage.

La répartition cihsoie diot impérativement rteespcer les dissnootips sur la durée du tvaarl effectif maiuxmm tnat jularieonr qu'hebdomadaire, anisi que le droit au rpoes dominical.

L'horaire de tiavarl d'un salarié puet être ennlexoplncmeeetit modifié à son ivainiitte par rrapopt à l'horaire ceciollft fnaist l'objet du cnedielrar auennl d'activité, dnas le rpeset des liemtis journalières et hmberieaaddos de durée du taivral effectif. Toutefois, l'employeur puet s'opposer par écrit à une tlele mitidiocofan lsuqroe les beoniss du srecive l'imposent.

8.2.2.4. Eetffs sur les rémunérations

Le sralaie csettnaourl aneul burt en veuguir est maintenu. Il évoluera enstiuie selon les décisions arrêtées au nevaiu du cabinet. Il en est de même en cas de réduction de la durée etcffieve de tvaarl panernt la fmroe de juras de repos en aliptcaoin de l'article 8.2.1.1.

8.2.2.5. Conséquences de la varaitoin de l'horaire hedmbadarioe moeyn

a) Hueers excédant la durée moennye anlunele

Le dépassement sur l'année de l'horaire hadoeidbamre meoynd conraonsprdet à la durée coieenllnonvnte définie à l'article 8-1,

ne remet pas en csuae le pcipnre de la modulation. Dès lors, à la fin de l'année civile ou de la période de 12 mios cihosie par le rosabselpne de l'entité conformément à l'article 8.2.2.1 de la présente convention, il est procédé à une régularisation de la sioiuttan de cuaqhe salarié concerné dnas les cnttidoois sevautins :

-les herues effectuées au-delà de 35 hueres et dnas la litime de 39 hruees de mynneoe hbardimeodae snot des hruees normales. Elels fnot cneanedt l'objet d'une mjaoiotarn de 10 %. Ctete morojtaain cnotneoenlne coitntuse la creaiortpnte au dépassement de la durée clnlnetovineone mnonyee ;

-les hruees effectuées le cas échéant au-delà de 39 hueres de tiavral effectif de mnyoene hdmaadbrieoe ssnbsbeuit la maatojiorn prévue à l'article L. 3121-22 du cdoe du travail.

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

Si, en raison de corscncneiats économiques, le tpems de tiavral annuel meoynd d'un salarié est inférieur à l'horaire clocelitf en viguer dnas le cabinet, le pemneait des hruees metnaquuas rtese auciqs au salarié. Si la durée hdmaeorbeide aelnnlue myonene de tiavarl de l'ensemble du personnel, tlele qu'elle résulte de l'horaire collectif, est inférieure à 35 heures, le slaiare est réduit en conséquence mias le psorennel bénéficiae orls des indemnités liées à une saiiuttan de chômage partiel.

Article - 8.2.3. Repos compensateurs

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

8.2.3.1. (Réservé)

8.2.3.2. Rpoes cuesomnaetpr de renmpealmct (L. 3121-24)

Lorsque le même hraorie clioltecf heraidamdobe est répété à l'identique, les heuers excédant 35 heuers onuvret dirot à une mtraioajnd clineveonnloe de 10 % et cleels qui excédent 39 hruees ourenvt driot à la majotroian légale prévue à l'article L. 3121-22.

En cas de mdooiultan au snes des airtcels 8.2.2 ci-dessus, les hruees excédant au cours d'une simneae culmvaieintuemt 35 hueres et l'horaire coilectif prévu par la pratogriomam définie à l'article 8.2.2.1 oenrvut dirot à la mjoaatorin cvonletlnoinene de 10 %. Cleels qui excédent cealeivmnumtt 39 hrues et cet hirroae cilcoetlf ouvert droit à la maijoarton légale prévue à l'article L. 3121-22.

Le pimnaet de ces herues majorées cmieInteolnevonnent ou légalement est remplacé par un reops dit de rnemaecelmpt dnot la durée est égale à celle des hereus remplacées, majorées svnaut les cas du tuax de la moaiorjatn cveontonnlnliee ou légale. Toutefois, par acorcd ceitcllof lorsqu'existe une représentation syicldnae ou, à défaut, par accorcd ivdienduul écrit ertne l'employeur et le salarié, la totalité ou une partie de ces heerus puet être rémunérée et majorée dnas les cniootndis légales ou conventionnelles.

Le roeps ne puet être pirs que par journée entière. La journée entière est réputée crerpdsorone à la durée qoitedunine en veuguir le jur ou le reops est pris. Le cohix de la journée de roeps est à la cnnanecove du salarié qui en présente la demande. Le rapsnblosee hiérarchique puet s'y opoepr dnas les ctnoiinods et fomres prévues par l'article L. 3121-26 du cdoe du travail. Le rpoes ne puet cnpednaet être pirs que dnurat les périodes de flbiae activité du caebnit tleels qu'elles résultent du celnediarr aneul d'activité, c'est-à-dire daurnt les périodes où la durée hodmaberdiae est au puls égale à 35 heures.

8.2.3.3. Aeurts utilisations

Les hruees deus au trite du reops cneeaumsotpr de relmeamcnpet peevunt être affectées au compte épargne-temps.

En cas de rutrupe du cronatt de travail, le rpoes non pirs par le salarié est transformé en indemnité compensatrice.

8.2.3.4. Contingent

Lorsque l'horaire clotlicf heiadmdaorbe est répété à l'identique cahuqe semaine, les hreues excédant la durée légale s'imputent sur le cgnnoneitt prévu à l'article L. 3121-11 du cdoe du travail, suaf ciómoanetspn en rpoes aux tuax majorés, dnas les cioondtnis légales.

En cas de modulation, ce cneniontgt est réduit à 90 heures. S'y inpuett les hereus excédant cmlnetvuaeiumt 37 hreeus et l'horaire ctolceif prévu puor ctete snemaie par le cneaidlr prévisionnel.

Article - 8.2.4. Ponts et récupération

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Le reops de 1 ou 2 jrous oruvabels crmipos ertne un juor férié et un juor de rpoes hmbirdadoeae et ivrnmeneset ou un juor précédant la période pipcinrale de congés aulnens puet être récupéré. La récupération de ce ou de ces jruos puet être répartie librement, de manière fractionnée ou non, sur les 12 mios précédant ou suvain le ou les juors chômés considérés.

Les hereus récupérées snot considérées cmome des heerus nleomars ; elles n'ouvrent pas droit, cmome telles, aux mnotiajraos prévues par l'article L. 3121-22 du cdoe du tvarail et ne s'imputent pas sur le coinetngnt aneunl d'heures supplémentaires défini à l'article L. 3121-11 du cdoe du travail.

Toutefois, la récupération des jours considérés ne puet abtuoir à un hroaie hmaobedriade supérieur aux liitemx fixées par les alrteics L. 3121-35 et L. 3121-36 du cdoe du tiavral ni cvritneonr aux diossonpiits revletais aux ropes mimina juoinlraer et dominical.

Lorsque, dnas un cabinet, a été mis en pclae un hiaorre modulé en alappocitin des aceritls 8.2.2, ces jours de pnots snot pirs en cmopte dnas l'élaboration du pmmoagrrre prévisionnel.

Article - 8.2.5. Aménagement des temps de travail

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

La doietrcin de chauqe cniabet puet aménager le tpems de tarvail en définissant des heriaros différents sanviut la nartue des tarvaux effectués.

L'organisation d'entrées et siotres décalées à partir d'un hroaie ccoletilf de référence ne diot ttoeuoifs pas cdiruone à une atidmuple d'ouverture des beruaux supérieure à 14 hreeus par journée civile. Les plonenress itinérants snivuet l'horaire en vueigur dnas l'entreprise cliente.

Arrêté du 18 février 1999 : Le pmrieer alinéa de l'article 8-2-5 raelitf aux aménagements des tpems de taiarvl est étendu suos réserve des diopnstioiss de l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail.

Article - 8.2.6. Horaires individualisés

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

Sur la ddemane de salariés, l'employeur puet mrtee en pclae des hreraios individualisés, suos réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du peennsori ne s'y osepopnt pas. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la msie en palce de tles hireraos est subordonnée à

l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les cnionotdis d'utilisation des hieorars individualisés et fixe, nteanommt les pelags impératives au cruos dsqeeuells les salariés dneovit otimbeiolargnet être présents au taiarvl et les ltimeis des pgales variables. Ce règlement ne puet prévoir un rpreot :

- siot de puls de 4 hruées d'une smnieae civile sur une arute ;

- siot de puls de 8 heeurs d'un mios civil sur un autre.

Il est fiat un ciohx ernte l'une ou l'autre de ces possibilités : dnas tuos les cas, le ttoal des hereus reportables, dnas un snes ou dnas un autre, ne puet excéder 12 heures.

Article - 8.2.7. Compte épargne temps

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Il est créé un cmpote épargne-temps au poifrt de l'ensemble des coblroaureltas des cbenatis ; il a puor ojebt de pemtterne à cuex d'entre ces caruleoraolbts qui le snaoieuhht d'accumuler des dritos à congé rémunéré.

8.2.7.1. Amltinaotein du ctmpe

Le ctmpe épargne-temps est alimenté par :

-le rorpet de congés anuenls dnas la ltiime de 10 jruos oalvrbeus par an ;

-les reops cnremptomsaes de rnmepelamcet prévus à l'article 8.2.3.2 ;

-1/3 des jrous de reops définis à l'article 8.2.1.1, ce siuel étant porté à la moitié puor les salariés âgés d'au mions 50 ans.

Il puet aussi être éventuellement alimenté par tuot ou prtaie des preims iuendvedlils nées d'un acorcd d'intéressement clcnou en aioatlicppn des ailtecrs L. 3311-1 et snaitvus du cdoe du travail. Il en est anisi ointaerlbgimt lrqusoe l'accord d'intéressement est cnlcou ccimaontmoemt aevc un aocrd de réduction de la durée efftvctie du taiarvl puor la stuier à un niaevu au puls égal à la durée clneovetnnilnoe définie à l'article 8.1. L'accord conitnet arols un dsoipistif définissant la prat de la pmire que le salarié puet aefectr à l'alimentation du compte, le délai pndanet lequeul il puet décider de cttee affectation, lqueul délai ne puet être supérieur à cleui puor le veeermnst à un paln d'épargne, le mnntaot de l'éventuel ademonbnet du cabinet.

Peuvent sleus ateienlmr le cotpme épargne-temps les cbotoauaellrrs aanyt 1 an d'ancienneté dnas le cabinet.

8.2.7.2. Uiiiasolttn du cotpme

Les dirtos accumulés dnas le cotpme snot destinés à premtrtee l'indemnisation des périodes de susespinon du croatnt de tiraval puor les mfotis snuiavts :

-les congés spéciaux prévus aux alrietcs L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3142-78 à L. 3142-90 et L. 3142-91 et suivants. Les ciotninods de la psire du congé snot alors cleels définies par la réglementation reaitlve à ces hypothèses ;

-le congé sqbabutaie oeuvrt dès que le clbtaeuroloar a cumulé 60 jours d'épargne-temps : les ciindnoots solen lueeqless ce congé puet être pirs snot fixées par référence aux règles légales en vguueir puor le ropes ceanuoptmr définies à l'article L. 3121-26.

Aucune ltmiee mumaxim n'est fixée, s'agissant du manntot de l'épargne-temps accumulée, qui oirliaegbt le crelooabaultr à pnedrre ces congés dnas un délai préfixé. Par eieicxpton à ce

pinicpre :

-l'épargne-temps accumulée au trite des jours de ropes prévus à l'article 8.2.2.1 diot être impérativement utilisée dnas les 4 ans svuniat l'ouverture de ces droits, ce seuil étant de 8 ans puor les salariés âgés d'au mnois 50 ans ;

-l'épargne-temps accumulée à la dtae du 55e arinaerinyse d'un ctloraboluaer diot être utilisée dnas le crade d'un congé pirs dnas le délai de 1 an. A défaut, elle srea affectée à la matérialisation d'une période de préretraite précédant immédiatement la dtae de ldtiuaaiqon de la ritartee à tuax pieln et dnoc au départ en riretate au snes de l'article L. 1237-9 du cdoe du travail.

8.2.7.3. Mluosutitaan des dotirs

Les driots aiucqs au trtie de l'épargne-temps fnot l'objet d'une poiirvson évaluée sur la bsae du saiarle anenul eifcettf du collaborateur. Ctete pvorsoiin puet être transférée, en aalotpcipin d'un arcocd ctoclelf d'entreprise ou, à défaut, par décision de la dioitcern du cabinet, dnas un fonds. Les cniditonos de cioittutosnn et de fneoomneitcnn de ce fdons foent l'objet d'un règlement.

Les dtiros aciucqs par un caletbraoluar et non ercnoe utilisés à la dtae de ruputre de son crtanot de tviaarl pourront, à sa demande, sviaunt le cas, être transférés ou matuinens dnas le fonds. L'indemnité due au trtie de périodes de repos cnrnaoepsrdt à ces ditors est évaluée à prtiar des seomms anyat alimenté le fonds.

Article - 8.3.1. Pause journalière

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

En cas de journée ciounnte et puls généralement lsoqure la journée de trvaail est au moins de 6 heures, l'horaire est établi puor pmetre un roeps au snes de l'article L. 3121-33 du cdoe du tirvaal égal à 45 minutes.

Le tmeps consacré au rpaes dnas le crade d'un hriaroe tmeps plein ne puet être inférieur à 45 minutes.

Article - 8.3.2. Repos quotidien

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

La durée qtieiunodne du tairavl ne puet excéder 10 herues de taivarl effectif.

La durée ernte la fin d'une séance journalière de tvarail et le début de la séance stiunave ne puet être inférieure à 11 hueers consécutives.

Article - 8.3.3. Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

En vetru de l'article L. 3132-3 du cdoe du travail, la journée du dciamnhe cttnsoiue le rpeos hbodidrmaeae obligatoire. Lorsque, en alotpaciipn de l'article 8.2.1, l'horaire coilceltf est réparti sur 5 juors dnas la semaine, le sonecd juor de rpoes est accolé au dimanche. Lqrsoue cet hrraoie citeoclf est sur 5 juors et demi, la demi-journée de rpoes est atoemetnuaquimt accolée au dimanche. Lorsque, dnas le crade de la mldiuaootn prévue par les artilecs 8.2.2 et suivants, l'horaire coctllief est enitommellxenncpt réparti sur six jours, le rpoes de 24 hruees consécutives du diacnmhe est impérativement précédé ou suivii d'une période de ropes d'au minos 11 heures.

Article - 8.3.4. Jours fériés

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

Les fêtes légales sont, en puls du 1er Mai, les 1er janvier, lndui de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, 1er novembre, 11 Nmveroe et Noël.

Les doniisptioss ci-dessus s'entendent suos réserve des dritos spécifiques nés de législations particulières à l'Alsace-Moselle et aux DOM.

Les jrous de fête légale snot chômés et les ctoalbeolrarus ne snubsiet auunce réduction de silarae du fiat de luer survenance.

Article - 8.4. Temps partiel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

8.4.1. Définition.

Le traival à tmeps pitaerl est défini dnas les cdioiotnns légales.

Tout salarié tlaritiue d'un cntarot de taravil à tpmes pilen est prorraiiite puor en oetnibr la trfroanoastmn en cntarot à tepms pitreal et inversement. A cet effet, le rbsbnopleae du cbnieat fiat connaître au poennrsel les peotss à tepms pieln et à tepms pretial sticsuepelbs d'être créés ou libérés.

Dans le cdare du présent accord, la durée cettcllaruone de tviaral est, en principe, de 16 hueers par siaemne au minimum, ou l'équivalent au mois. Une durée cotlcralteune inférieure est également psbiosle mias le salarié diot être informé, dnas le cotnart écrit, de ce que, du fiat de ce suel contrat, il puoriat ne pas aiovr driot à l'ensemble de la pteciorotn siloace légale.

8.4.2. Coatnrt de trvaial à tpmes partiel.

La closciounn d'un craontt de tivaarl à tmeps peitarl ou la tsarnoroiaftmn à la ddeanme du salarié d'un crtnoat à tmeps pelin en cnrotat à tmeps peitral fiat l'objet d'une ioafomntirn de la prat du reslpsaobne du cabinet, dnas le crdae d'un dcuemnot écrit rimes au ciadndat retneu ou au salarié intéressé. Y snot précisées les piealinpcrs caractéristiques du coatnrt à tmeps partiel.

Le crtanot de trivaal fxie nomemtant la durée caorlettculne du triaavl et les modalités de répartition de l'hoaire dnas le crade de la smnieae ou du mois. Il s'agit là de cdiitoonns seetlbsulniats dnoc le non-respect entraîne la reafautilqiicon du crotnat en crtaont à tmeps plein, suaf puvree cnaroitre à la cagrh de l'employeur. Puor miofdier les modalités de répartition de la durée du travail, le crtoant de travail, conformément à l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, diot définir les cas dnas leesqlus une moiaodifctin de cttee répartition puet inntereivr aisni que la ntruae de ctete modification. Quand le crtnaot de taavrll oarsngie l'adaptation des modalités de répartition de la durée du travail, il raelpple l'obligation d'un délai de prévenance qui ne sauiart être inférieur à 7 jorus calendaires, ce qui diot arlos être prévu dnas le contrat. La durée du tiarval effectif, prévue puor une même journée, est répartie :

1. Siot orinmoblataeegit dnas une selue séquence lorsqu'elle n'excède pas 3 heures.
2. Soit, lorsqu'elle excède 3 heures, dnas au muimaxm 2 séquences, aifn de ptmererte le roeps puor le déjeuner, avev une iurteotnprn n'excédant pas 2 heures.

Lorsque l'employeur dndmaee au salarié de cehagnr la répartition de sa durée du trvaail aolrs que le cotnrat de tivaarl n'a pas prévu les cas et la ntruae de tleles modifications, le reufs du salarié d'accepter ce cmnhaneegt ne cutstonie pas une fuete ou un mtiof de licenciement.

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

8.4.3. Droits légaux et conventionnels.

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

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

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

Les cotisations et les prestations du régime de prévoyance susvisés par le chapitre en matière de l'article 7.4 de la présente convention sont financés de la rémunération brute versée dans le cadre de l'horaire contractuel.

Les personnes travaillant à temps réduit à partir de 55 ans au plus tôt, dans le cadre de dispositifs organisés ci-dessus, peuvent bénéficier du bénéfice des prestations de retraite au salaire temps plein, moyennant le versement des cotisations correspondantes. Lorsque le salarié a souscrit, en sus du régime conventionnel de prévoyance, un contrat d'assurance couvrant les prestations en nature, la cotisation à la charge du salarié est imputée à celle due par un salarié travaillant à temps plein, cela afin de permettre à l'assuré le maintien de la même couverture sociale.

Les salariés à temps partiel sont informés par le cabinet des possibilités de passer aux différents régimes de retraite légale que concernent sur la base de la rémunération correspondante au temps plein.

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

8.4.4. Heures complémentaires.

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

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

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

8.4.5. Modalités des temps partiels.

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel classés niveau V (employé confirmé : effectif 180 ; employé principal : effectif 200) ou niveau IV occupant des fonctions techniques (assistant : effectif 220 ; assistant confirmé : effectif 260 ; assistant principal : effectif 280) dans les locaux du cabinet ou chez le client, peut varier sur tout

ou partie de l'année. Elle ne peut varier de plus de 10% par rapport à la durée contractuelle sans pouvoir atteindre la durée légale.

Un calendrier répartissant la durée du travail sur les jours de la semaine et selon les périodes d'activité haute, normale ou basse du cabinet est communiqué par écrit au salarié au plus tard une semaine avant le début de la période concernée par ce calendrier. Si ce pourcentage excède 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 obligation d'une seule séquence de travail.

Dans le cadre de cette programmation, les horaires de travail sont notifiés, par écrit, au salarié 15 jours à l'avance. Les horaires peuvent être modifiés en prévenant le salarié au moins 3 jours ouvrés à l'avance.

La durée du travail est décomptée à partir d'un dimanche précédant le jour de travail, indiquant, pour chaque jour, avec décapitulation hebdomadaire, la durée du travail accomplie. Ce dimanche est rattaché à l'employeur qui dispose d'un délai de 2 mois pour valider, même tacitement, le temps de travail effectif.

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

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la période annuelle de travail ou n'ayant pas accompli pendant cette période une durée moyenne égale à la durée contractuelle prévue. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paie du dernier mois de travail soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes versées et celles émises de la réserve de la réglementation sur la limitation des retenues sur le salaire.

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

8.4.6. Temps partiel choisi.

8.4.6.1. Conditions et modalités

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

- la demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre recommandée en main propre contre décharge. La demande doit préciser la durée du travail souhaitée. S'il s'agit d'un temps partiel annuel en raison des besoins de la vie familiale, tel que prévu par l'article L. 3123-7 du code du travail, la demande doit également préciser, outre la durée pour laquelle ce temps partiel annuel est sollicité, les périodes non travaillées souhaitées, les seuls départs prévus ou peuluss périodes d'au moins 1 semaine, ainsi que la durée des périodes non travaillées ne pouvant excéder 16 semaines par an, congés payés compris ;

- la demande doit être adressée au plus tard 3 mois avant la date souhaitée ;

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

--absence d'emploi disolbnipe raeevlnt de la catégorie poslrenloeinse du salarié ;

--impossibilité, au reragd des eecnixges de l'emploi, de mterte en place un elmpoi à temps pirteal ;

--recrutement d'fciflie d'un salarié à temps ptaeirl appelé à compléter le temps aisni libéré ;

-l'acceptation d'une tlele ddaneme doernna leiu à l'établissement d'un ctaonrt de travial ou d'un aanevnt au crtnoat qui, otrue les meontins spécifiques au taiavrl à temps partiel, cmetprooa l'indication des périodes travaillées et non travaillées, snhaact que paendnt les périodes travaillées l'intéressé srea smoius à l'horaire cicltleof au sien du sivcree d'affectation.

S'agissant de la rémunération, siot seules les périodes travaillées dneonnort leiu à rémunération, siot celle-ci srea lissée sur la bsaie d'un horiare hddmaberioae meyon calculé, tetous périodes, travaillées ou non, confondues. Le cantort de travrial précise le mdoe de rémunération retenu.

8.4.6.2. Lsaigse de la rémunération

En cas de liassge de la rémunération, les congés et abences rémunérées de toute narute sorent payés sur la bsaie du saalrie meeusnl lissé.

Pour les congés et asenebcs non rémunérées, cahque huere non effectuée est déduite de la rémunération mneslleue lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas amlccpoi la totalité de la période annuelle, la rémunération est régularisée par ctiapeosnmn etrne le nbrmoe d'heures réellement acplomci et cleui crasonnpdoret à l'application sur la période auennlle de la durée moennye hdidambraeoe capriotetrne de la rémunération.

Les heurs excédentaires snot rémunérées aevc le pmieer btueln de piaie sivnaut la fin de la période aulennle ou en cas de stiroe des ettfiefcs avant, lros du drneier btuelin de paie.

Les herues non effectuées snot déduites sur le denirer bliieutn de piaie sur la bsaie du sialare burt à la dtae de la ruputre du carotn de travail. En cas de lemneencicit puor motif économique, elles ne snot pas déduites du slode de tuot compte.

8.4.6.3. Tvriaal intermittent

Des cotrnats de trvaial itetrmntniet pnveuet être culocns à l'initiative du salarié aifn de puooirvr des elmoips ptenraenms qui par nutrae ceorntmopt une anlategnre de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il s'agit des eolpims thineueqcs classés niveau V (débutant : cfnoeiefct 170 ; employé : cfeoeiincft 175 ; employé confirmé : coeiffinct 180 ; employé priaicpnl :

coefficient 200) ou niveau IV (assistant : ceioiffecnt 220 ; asnssiatt confirmé : ccieonffiet 260 ; assitsant paicrpnl :

coefficient 280).

Le cortant de tavrail itentirnmest est un coantrt écrit à durée indéterminée. Il mnntnieoe nmtaenmot :

-la qctaaooifiuln du salarié ;

-les éléments de la rémunération ;

-la durée anlelnue manmiile de taraivl du salarié ;

-les périodes de tariavrl et la répartition des hereus de tvarail à l'intérieur de ces périodes, cmtope tneu des miofts à l'origine du roecurs au taivarl intermittent.

En principe, la durée anllunee mmniliae est de 800 heures. Lsoruqe la durée ccurlatlontee est inférieure à 1 200 heures, l'intéressé diot être informé, dnas le cnoartt écrit, qu'il puet selon sa durée de travail, en panernt en cpotme ses éventuels auerts carttnos de travail, ne pas bénéficier de l'ensemble de la pretiocotn issue du cdoe de la sécurité sociale.

Les heurs dépassant la durée aelnulne mmniliae fixée au cnratot ne pnveet excéder le tiers de cette durée suaf arccod du salarié.

La rémunération versée mlenelseument puet être indépendante de l'horaire réel du mios et être calculée à rsaoin d'un douzième de la rémunération auelnlne définie, ou sur une durée puls réduite par aorccd des parties.

8.5. Autres conditions de travail

Article - 8.5.1. Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Le cnratot de tiaavrl puet coerpotmr une csulae de non-concurrence. Celle-ci diot être limitée à une durée mxaimale de 3 ans, au cahmp d'intervention du ceabnit et à l'activité plooeenlfnisre de l'employeur, suos quequle sautt que ce soit, étant edtneue que l'interdiction puet viesr des pfssinoores et activités aures que celles d'expert-comptable et cisirmmosae aux cotpems lorsque l'activité qui y est exercée est sscbulpatee de cnoecnuerrr le cabinet.

Puor être valable, la clsuae de non-concurrence diot être atrsioe d'une ctaoritnrepe pécuniaire suos réserve de la sutiangre d'un aeavnnt puor les ctatons de tvairal en cours. Le cnratot de trvaail définit les modalités de versmeent de l'indemnité, dnot le motannt ne puet être inférieur à 25 % de la rémunération mluensele perçue en meoyne au cuors des 24 dienerrs mois. La cpttneoirre pécuniaire est versée pdaent la durée d'application de la clause, en pnpicire au mios le mois, suaf diiopsitosn ceclolnratute contraire.

Le cnratot de tivaraal puet prévoir que l'employeur puet roneecnr au bénéfice de la clsuae de non-concurrence ou en réduire la durée, en imrnfaont par lettrte recommandée aevc accusé de réception, lterte rmiese en mian pprroe ou tuot artue myoen de preuve, le salarié dnas les 3 saeenmis snvuait la notiicfatoin de la rutpue du cronat de trvaial ou, en cas d'absence de préavis, dnas les 2 snemieas suvinat la ruprute du catront de travail.

Si le cranott de tiaravrl est à tmeps prtiael et que le salarié occpue déjà un arute emploi, le coantrt de tiaravrl ou l'avenant iudqnie l'identité de l'autre eeumlypor aifn de l'exclure de la culsae de non-concurrence.

Article - 8.5.2. Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Les cluraatrebools snot tenus, indépendamment d'une ogliabton de réserve générale, à une discrétion aobusle sur tuos les fiats qu'ils pnveuet apdrnpere en raison de luers focionnts ou de lures mssioins ansii que de luer arnepancpate au cabinet. Cttee ogbailotn de réserve cconnree eesvxeucinmmt la getiosn et le fnnceionnemtt du cinbaet et des ereepnrnsits clientes, luer sitioutan financière et les ptejors les concernant. Ces dsopnoitiiss ne fnot pas oltbacse à l'application de l'article L. 2323-18 du cdoe du travail.

Les doucenmts ou rprotaps qu'ils établiront ou dnot cmncumiaoiton luer srea donnée snot la propriété du cibanet ou du client du cabinet. Ils ne pourrnot ni en cevnsoerr de coipes ou de photocopies, ni en dnnoer cncmoaiuoitmn à des teirs snas l'accord écrit du mrmbee de l'ordre ou de la compagnie.

Toute iovatsbeornin à cette scctrie oloigitabn ciotutsne une ftuae lourde, et jiusfite non smeeulnet un congédiement immédiat, mias en outre, la réparation du préjudice causé.

Article - 8.5.3. Régimes de retraite

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

En optcilipan des acilrtes L. 921-1 et svnuaiats du cdoe de la sécurité sociale, de la loi du 29 décembre 1972 dtie de généralisation des rtearties complémentaires, ainsi que des dsitioisonps étendues et élargies de la cinetonovn clecvoitle nnoaltiae du 14 mras 1947, de l'accord ietsooerenpfrnsnil du 8 décembre 1961 et de leus avantens et annexes, les pelensnors des catnibes d'experts-comptables et de crmimiessoas aux coptmes snot affiliés, dnas les coniidonts de dirot commun, à une csiase de reartrie revanlet de l'ARRCO et, s'agissant des cerads et assimilés au snes des atrlcies 4 et 4 bis de la ceoniotvnn du 14 mras 1947, à une csiase de rrtteirae raevlnt de l'AGIRC.

IX. - Apprentissage et formation professionnelle

Article 9.3.1 - Le tuteur

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Le tuteur chargé d'informer et de guedir le salarié en foiaormtn alternée est siot l'employeur lui-même, prnfoneesisol exerçant en nom poserennl ou maanitarde sicaol d'une société rucnonee par l'ordre des experts-comptables ou par la cgiopmnae des csaoiiremsms aux comptes, siot un salarié du cnbeiat désigné puor ereecxr cette mission. Le tueutr diot en piucietalrr :

- dosisepr de la compétence tqnichuee et pédagogique nécessaire à la fonotich et aiovrv sviui la faoortimn prévue par les txtees en veiguur ;

- au monmet de l'engagement, faire au salarié une présentation de la profession, de ses caractéristiques, de ses contraintes, nmoaetnmt ses règles déontologiques et lui seuitr le cabinet, son identité, sa clientèle, ses oicbjets ;

- au cours de l'exécution du ctronat de fraiomotn alternée, vérifier que le parrgmme de faoiromtn est bein suivi par le salarié ; notamment, vérifier, à l'occasion d'entretiens dnnot il définira lui-même la fréquence, que le nievau des cacaiensosnns aseicqus par le salarié a bein progressé sloen ce paln ;

- à la fin du cartont de goiaaliucfitn et, puor le crntaot d'adaptation, à la fin de la période de formation, procéder à une appréciation des acuqis au titre de la fotoriman prévue ci-dessus.

D'une manière puls générale, le teuttur s'engage à délivrer au salarié la frmooation le préparant aux degrés de qlaicuifoiatn auuqlxes son cnartot l'affecte (adaptation) ou aquulexs il asirpe (qualification).

Nota : Acocrd du 5 aivrl 2007 : Snot munenietas pvnoeeirroismt en vigeur les dooisotipsns des aiterlcs 9.3.1, 9.3.2,9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cnoresset d'être alebaliocpps avec la fin des caortnts de taravil en alternance.

Article 9.3.2 - Contrat de qualification

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Une cooinventn est otoiaeblnmgreit cnlocue avec un oagsimrne de fiomatron visé à l'article L. 920-4 du cdoe du travail. Cttee cvntienoon définit lesmodalités peqartuis de la formation, les dtaes et leux des sessions, la nurate des oluits pédagogiques mis en oeuvre, les coctntas réguliers entre le ttuteur et l'organisme de formation, les modalités du contrôle des acquis.

Les enegesniemtns généraux, pnloeorsinsfes et technologiques, ojebt du ctorant de quicilfiataon qui représentent une durée au mnois égale à 20 % de la durée taltoe du cronatt snot dispensés :

- puor partie, au sien du cibeant conventionné en qualité de tteuur (formation interne) suos frmoe de tavurax prutaeqis dnnot la diversité et la complexité gterisnast l'obtention d'un naeviu de compétences cposdonerant à la qtoicaaliifn ;

- puor partie, à l'occasion de sessinos de fitoaromn externe.

Article 9.3.3 - Contrat d'adaptation

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Le cnnoetu de la fraomtion est fixé, suos la responsabilité de l'employeur, par référence à un paln tpye de fmratooin puor le tpye de caotrnt concerné. Ce paln puet diugnesitr fotrioamn intrnee et externe. La référence à la faoimrotn iternne vsie les tvruaax pratiques. La référence à la foaotmrin exnre s'entend de sneoiss consacées à des eninegeenmtss généraux, professionnels, tgcnhueolieqos de tpye théorique. Cette froiaomtn puet être dispensée éventuellement par le cebniat tteuur ou un gporue de cetbnais dnsaospit d'une scruurtrte de fmoairtn calabpe de l'assurer.

Article 9.3.4 - Contrôle des acquis

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

A l'issue de cquhae catnort de qioaaulitcfn et puor chuqae coartnt d'adaptation lrusoqe la fioarmton est réalisée, un contrôle des aciucs est opéré suos la forme de tttes et d'études de cas récapitulatifs.

Le résultat de ce contrôle est porté à la cnocsnainsae de l'intéressé lros d'un enteitern avec le tuteur. Il peut, à la demdane écrite du salarié, faire l'objet d'une comanirftion écrite.

Article 9.3.6 - Rémunération des titulaires d'un contrat de formation en alternance

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

9.3.6.1. Crtanot d'adaptation

Quel que siot le ptsoe aqueul est affecté le jneue de monis de 26 ans, engagé dnas le carde d'un cotnart d'adaptation de l'article L. 980-2 du cdoe du travail, sa rémunération ne puet être inférieure à 80 % du srliaae minumim coeitnonvnnel codreanpsort à cet eomlpi pndent le crotant si c'est un croantt à durée déterminée, pdenant la durée de la fmotraion s'il s'agit d'un contart à durée indéterminée. Cette rémunération ne porrua être inférieure au Simc cranndsneoopt à l'horaire efciftef du cabinet, tpems ctrtaecounl de fotoairmn compris. La durée de la firooamtn est au mniium de 200 hueers suaf

dptioissiiion puls fvbaoalrae du canortt iueiidnvdI ou de l'accord-cadre aequul le cenbait arua adhééré.

9.3.6.2. Cratont de qualification

La rémunération du tlaiturie d'un ctoart de qfailoatciuin ne puet être inférieure à un saraile miunimm calculé en ftoincon de son âge et de l'ancienneté de son carntot tel que prévu par les dptsisooiis de l'article D. 981-1 du cdoe du travail.

Pour les tialiuets d'un diplôme coedraspnrot à une fmartooiin iitainle au moins égale à " bac + 2 ", cttee rémunération ne puet être inférieure à 75 % du salriae mmaniil conietneonnvl pdnaent la durée du cnatrot de qualification.

NOTA : Arrêté du 26 décembre 2003 art. 1 : l'article 9-3-6 du cirphtae II (Emploi, ioesrtinn et foiatmorn professionnelle) est étendu suos réserve de l'application des dsiisitpnoos du praagphrae IV de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnvaeir 2000.

X. - Commissions paritaires

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Il est institué une ciosmimosn parriiate peretnanme de négociation, d'interprétation et de conciliation.

10.1.1. Coisopoitmn de la commission

Cette cmissoimon est composée de duex collèges :

? un collège salariés crnanpomet d'un à tiros représentants de chucnae des oaiigantrsons sndalcyeis de salariés représentatives dnas le cahmp de la présente cnieonvton ? ;

? un collège eueolrpyms cnepnarmot des représentants désignés par les onsanigoaitrs panletroas représentatives.

Les mmebers de la csoiosimn snot mandatés par chucnae des oinngairtaoss intéressées puor siéger et prrnede position.

10.1.2. Missions

10.1.2.1. La cssomiomin représente la branche, nemtonmat dnas l'appui aux epiesetrns et vis-à-vis des pvuorios publics.

Elle eecxre un rôle de veille sur les cdtiinnoos de tivaarl et l'emploi.

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

Elle établit un roprrpat annuel d'activité qu'elle vsree dnas la bsaie de données nnaiaotle des accords.

Ce roprrpat cenpmrod un bialn des arcdocs cofillcets de cianbet cuolncs sur le temps de travail, en pciuitaerlr de l'impact de ces accdros sur les coiondtis de tiaavr des salariés et sur la ceronucrcne etrne les cabinets, et formule, le cas échéant, des rnmamcteoaidns destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle puet rredne un aivs à la dmdnaee d'une jucitrdoiin sur l'interprétation d'une contonievn ou d'un aoccrd collectif.

Elle puet également ercxer les mosiins de l'observatoire pariatie de la négociation cietovlcle dnas l'attente ou à défaut d'accord cotlleicf spécifique raletif à celui-ci.

10.1.2.2. Qunad elle ecerxe les artnttubiiis de la coissmmion d'interprétation elle a puor rôle de résoudre les difficultés posées dnas les cntiabes par l'interprétation qui puet être donnée de tel ou tel article, vroie de l'ensemble de la convention.

La coisomsmn se réunit et penrd pstiioon dnas les 3 mios de sa saisine.

La cosimoimsn établit aolrs un procès-verbal qui est communiqué aux piaters et dnnot le texte srea annexé à la vineotonn collective.

10.1.2.3. Quand elle eercxe les artnttuoibis de la csoioimn de conciliation, elle a puor msoisin de rercheher aleenammbit la suoilton des lgteiis cfecilots qui lui sroent soumis.

Elle devra se réunir à la demdnae de la ptirae la puls diligente, dnas les 3 sniaeems qui suvrinot la dmdnae de coivtochaon et ses aivs devnort être pirs dnas les 15 jruos suivants.

La csmooimn établit un procès-verbal qui srea communiqué aux pretias et, en cas d'accord de celles-ci sur les pooiosirppts de la commission, signé par elle.

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

10.1.2.4. En drohes des cas où elle siège en tnat que cssoiimomn de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des aocrdcs clcotfelis sleon la représentativité des sydiancts de salariés snot applicables, cahuqe collège se pnocnre à la majorité des onnigtraoasis syiaedcnls cpnaosomt le collège puor empriexr sa position.

Article - 10.3. Siège social - Secrétariat

En vigueur étendu en date du 8 déc. 1976

Le siège des cnimsssoois nealtonias de cnitoioilacn et d'interprétation est fixé à Paris, au siège de l'institut français des experts-comptables.

Les seirvces aiiftamndtisrs de ce sdayinct d'employeurs arnnesuot la tâche aanistrivtimde du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des lveris de délibération des commissions, suos la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, puor cquhae commission, senrot désignés par l'ensemble des mmbrees de la commission, puor une durée de 1 an, le président et le secrétaire ne faainst pas ptirae du même collège, étant aneenaivrmtett pirs une année dnas le collège " Epmrlyeous ", l'année snaiuve dnas le collège " Employés et ceards ".

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

L'évolution du dtsoiipisf législatif, réglementaire ou conventionnel, tnat en matière d'emploi que dnas le danmoie de la firtoaomn pselforeisolnne continue, iitnce les piterraneas socuaix à la msie en pacle d'une comsiomn prtraiaie noatnliae de l'emploi et de la foriatmon professionnelle.

Composition

La coimimsson est composée de représentants des oniagnrostais sneaiyclds représentatives de la cionentvon cvlloetice noltanaie à rsoain de duex délégués (un tluiatrie et un suppléant) puor cahcne des onrsogitnaas syieanlclds de salariés et aautnt de délégués puor la délégation patronale.

À cmopetr du 1er jllueit 2017 la csosomimn est présidée par le

collège proatanl puor 2 ans et eisnute puor 2 ans par le collège salarial.

Chaque président est désigné puor 2 ans par son collège. La présidence de la cisiosmmon cghagne tuos les 2 ans.

Attributions

Les msonisis de la cismomison piiararte nlaoitane snot :

? d'étudier la saoutitin de l'emploi dnas la bacrnhe poornsefilesnle et ses ptiecvpesres d'évolution. A ce titre, elle est informée des ltneimncceies clotifelcs puor motif économique inervenatnt dnas la profession. En cas de cioncrnsectas ou de décisions anyat une répercussion sur tutoe la poeirsrfson ou en cas de procédure de lcnmieecept économique anyat posé des difficultés de reclassement, elle puet être saisie en tnat qu'organe d'observation et de vliele ponlefnsoleise par un des sdaintcys singrietaas de la conviteonn ctvlecoie par ltrete recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la CNPE à l'adresse de la ciososmimn paritaire. Le président se diot de cvueoonqr la CNPE dnas le mios svuanit ctete siaisne ;

? d'être l'interlocuteur d'organismes iesnrponelisonrtefs puor son diaonme de compétences ;

? de ptcpreiair à la réflexion et à son suivi sur les meyons de formation, de penneefmincrteot et sur les possibilités d'adaptation à d'autres elpomis par des meuers de foiatromn preoninselslofe du pnoeenrsl atnpearapt à des catégories en régression ou en évolution technique, ou, de façon puls générale, concerné par les évolutions et pieepetrsvcs de la profession.

Fonctionnement

La csmomsioin se réunit au monis une fios par an sur cncotaoiovn écrite de son président ; selon les besoins, elle se réunit puls svoeunt par aoccrd etrne au mions duex oanitriosngas syndicales, une de cqaue collège dnas un délai mmaxial de 1 mios à ctmpeor de la saisine. Cttee sisanie diot être effectuée par ltrete recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la CPNE. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Les sesinaiis présentées par une onratsaiigon sainlcyde de salariés ou d'employeurs non représentative ainsi que les saiiiness de salariés ou d'entreprises snot irrecevables. Dnas ce cas, eels dnovret être préalablement iesintrtus et présentées par une ou pieruulss oainairntgoss représentatives.

Les décisions de la csmisoimon snot arrêtées par aoccrd etrne le collège emuyoleprs et le collège salariés. La psioiotn de la délégation polrtaane est clele exprimée en teerms iutiqneds par au moins duex syicatdns de la délégation patronale. La ptoosiin de la délégation slialiaare est celle exprimée dnas les ctionodins de majorité définies par la loi sur la représentativité.

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

L'évolution du dpooiitssf législatif, réglementaire ou

conventionnel, tnat en matière d'emploi que dnas le doimane de la fioramotn pnsflensreoiloe continue, iicnte les paenreritas siauocx à la msie en pcale d'une cisimoomsn paatriire niotalane de l'emploi et de la ftoamrin professionnelle.

Composition

La cmimsioosn est composée de représentants des oasoiriagttns sdacylnes représentatives de la coitvnenon colcveilte nalnaitoe à rosian de duex délégués (un titrilaue et un suppléant) puor ccanuhe des onrgaasnoits salynedcis de salariés et autnat de délégués puor la délégation patronale.

À ctmeopr du 1er jllieut 2017 la cmiosmoisn est présidée par le collège prtaoal puor 2 ans et esiunte puor 2 ans par le collège salarial.

Chaque président est désigné puor 2 ans par son collège. La présidence de la comismison cghnae tuos les 2 ans.

Attributions

Les mssnois de la cosimmosin prraaiite nanaliote snot :

? d'étudier la siattouin de l'emploi dnas la bnhrcae pselnonireolsfe et ses peveiscprtes d'évolution. A ce titre, elle est informée des lnmcienteeiecs cloclfiets puor mitof économique irnanvteent dnas la profession. En cas de cincnratosos ou de décisions aanyt une répercussion sur totue la psiofoersn ou en cas de procédure de lcnieeemcniit économique anyat posé des difficultés de reclassement, elle puet être siasie en tnat qu'organe d'observation et de vliele plerfoneosnilse par un des sdtinacys snaearigits de la cvoinonetn covctilele par lertte recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la CNPE à l'adresse de la coiossmimn paritaire. Le président se diot de cqvooeunr la CNPE dnas le mios svnaiut cttee siisane ;

? d'être l'interlocuteur d'organismes ironelpnsnfenoetris puor son dimonae de compétences ;

? de pirciatepr à la réflexion et à son siuvi sur les mnoeys de formation, de pnnemteecnifoert et sur les possibilités d'adaptation à d'autres emiplos par des msurees de fitmroaon pornlefosliesne du psroenent annpraeapt à des catégories en régression ou en évolution technique, ou, de façon puls générale, concerné par les évolutions et preecipetvs de la profession.

Fonctionnement

La ciosmosimn se réunit au mnios une fios par an sur coootainvcn écrite de son président ; seoln les besoins, elle se réunit puls snvueot par aoccd etrne au monis duex orgoniintatas syndicales, une de cuqaue collège dnas un délai mmaxaal de 1 mios à cetopmr de la saisine. Ctete sinsiae diot être effectuée par lttete recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la CPNE. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Les sasinies présentées par une ogorniatasin siclnyade de salariés ou d'employeurs non représentative aisini que les ssiains de salariés ou d'entreprises snot irrecevables. Dnas ce cas, eells dnovret être préalablement isturniets et présentées par une ou pelrsiuus osgjaraotinns représentatives.

Les décisions de la cmmoisson snot arrêtées par acrcod etrne le collège emelpnyuos et le collège salariés. La pisotoin de la délégation pornatlae est cllee exprimée en temers iqudeniets par au moins duex snactidys de la délégation patronale. La ptoosiin de la délégation slaairlae est cllee exprimée dnas les ctionindios de majorité définies par la loi sur la représentativité.

TEXTES ATTACHÉS

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

Article - Rappel

En vigueur étendu en date du 1 août 1991

Les emplois du personnel sont répartis en cinq niveaux :

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

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

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

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

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

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

Les critères d'interprétation des coefficients de l'avenant n° 14, en ce qui concerne les coefficients de catégorisation des personnels des cabinets d'experts-comptables et de cabinets agréés, relèvent de la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 10-2 de la convention collective nationale qui peut être saisie à l'initiative de l'une des parties signataires du texte visé ou sur demande de toute partie intéressée.

Article - I. Postes de référence

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2016

N. 5. - Exécution

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

Poste de référence : employé, coefficient 175

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution ne nécessitant aucune initiative personnelle individuelle.

Formation initiale : BAC.

Poste de référence : employé confirmé, coefficient 180

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

Formation initiale : BTS-DUT ou diplôme BAC + 2.

Poste de référence : employé principal, coefficient 200

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution consistant dans des opérations de vérification minutieuse qui nécessitent que l'employé soit capable de détecter des erreurs.

Formation initiale : BTS-DUT ou diplôme BAC + 2.

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

N. 4. - Exécution avec délégation

Poste de référence : assistant, coefficient 220

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution consistant dans la mise en œuvre de l'initiative personnelle dans le domaine de l'information. L'assistant se fait adjoindre par des assistants de niveau inférieur et contrôle les tâches qu'il a déléguées.

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

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

Poste de référence : assistant confirmé, coefficient 260

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution consistant dans la mise en œuvre de l'initiative professionnelle. Il peut déléguer à des assistants de niveau inférieur. L'assistant assume la responsabilité des travaux qu'il a délégués.

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

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

Poste de référence : assistant principal, coefficient 280

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'analyse et de résolution de problèmes complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies. L'assistant principal rédige les notes de synthèse et rapports. Son activité est soumise à la validation d'un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la commission des commissions aux comités ou d'un responsable hiérarchique.

Formation initiale : DSCG, master.

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

N. 3. - Coopération assistée

Poste de référence : cadre, coefficient 330

Complexité des tâches et responsabilité : occupe une fonction de cadre salarié à définir un programme de travail dans le respect des orientations qui sont données par un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la commission des commissions aux comités ou un responsable hiérarchique. Il anime et coordonne une équipe restreinte ou supervise l'activité

des salariés des entreprises clientes. Peut également occuper une fonction de cadre, le salarié doit le former tout en exerçant une activité spécifique lui permettant d'exercer des fonctions requérant la mise en œuvre de ses connaissances de façon autonome et responsable (exemples : diplômés d'école d'ingénieurs, des facultés de droit, de sciences économiques, des écoles supérieures de commerce ...). Il prend part de façon permanente et régulière de l'état d'avancement des travaux.

Formation initiale : maîtrise ou équivalent.

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

Poste de référence : cadre confirmé, coefficient 385

Complexité des tâches et responsabilité : le cadre confirmé assure avec un degré d'autonomie supérieure les tâches de définition des programmes de travail, d'animation, et de coordination d'une équipe, définies au coefficient 330. Son activité s'exerce à la tête d'un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la compagnie des commissaires aux comptes ou d'un sous-officier hiérarchique.

Formation initiale : maîtrise ou équivalent.

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

N. 2. - Cofonctionnaire et adjoint

Poste de référence : cadre principal, coefficient 450

Complexité des tâches et responsabilité :

- le cadre principal gère de façon autonome les dossiers qui lui sont confiés, sous sa responsabilité d'un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la compagnie des commissaires aux comptes ou d'un sous-officier hiérarchique ;

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

- il assure le commandement technique des membres de son équipe ;

- au plan administratif, ce cadre assure des responsabilités professionnelles de haut niveau dans les domaines de gestion d'une unité.

Formation initiale : maîtrise ou équivalent.

Expérience : expérience professionnelle très confirmée.

Poste de référence : chef de service, coefficient 500

Complexité des tâches et responsabilité : ce cadre assure aux qualités techniques requises pour le coefficient 450 une forte

Annexe B - Classification des membres de l'ordre et des stagiaires Avenant 14 du 22 janvier 1991

Article - Classification des membres de

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

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juin 1982

capacité d'initiative. Il est tenu de favoriser le développement optimal tout des missions qu'il a en charge que de l'unité dont il est responsable.

Formation initiale : maîtrise ou équivalent.

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

N. 1. - Directeur

Poste de référence : cadre de direction, coefficient 600

Complexité des tâches et responsabilité :

- le cadre de direction est chargé d'animer, de diriger, d'organiser un département, une unité, un service ou un établissement dépendant d'une direction générale de fonction publique et d'une structure interne très développée ;

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

Article - II. - Grille d'adaptation

En vigueur étendu en date du 1 août 1991

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, sous son aspect professionnel	20 par langue	Tous salariés
3. Ocasions d'intervention et suivi de manière permanente des travaux de salariés (maximum 3) de niveau inférieur	10 par salarié	N.4 220 à partir du premier salarié
	10 par salarié	N.4 260 à partir du deuxième salarié
	10 par salarié	N.4 280 à partir du troisième salarié
Techniques connexes :		
Des points supplémentaires sont attribués aux salariés auxquels il est confié de manière permanente des travaux qualitatifs mêlant 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 de niveau d'intervention dont relève le poste de référence considéré.(1)

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

Les coefficients d'interprétation des données de l'avenant n° 14, ainsi que les coefficients de classification des membres des cabinets d'experts-comptables et de cabinets agréés, relèvent de la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 10-2 de la loi relative à l'organisation de l'ordre des experts-comptables et de la loi relative à l'organisation de l'ordre des commissaires aux comptes du texte visé ou sur lequel il est basé.

l'Ordre et ou de la Compagnie

En vigueur étendu en date du 22 sept. 1998

Indice unique :

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

En l'absence de décret pris en application de la loi du 21 juin 1936 visée les professions libérales, la réglementation née de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ne s'applique pas dans la mesure où elle ne concerne pas l'expert-comptable que la précédente.

L'économie de la ctoneiovn ceoitlvcle niotlnaae du 9 décembre 1974 était d'adopter par la vioe cenaruolltce un ceriatn nbomre de règles, snas puor antuat se plaecr dnas le champ d'application de la loi par les vrteus de l'article L. 133-5.

Les piaetrs cinnnevoent aujourd'hui de paeclr les rneatoils indiulilveeds et ctleeocivls de trvaail au sien des cnbtiaes dnas le cdare de ctete réglementation, en apadnott non snlmueet le piprnce de la durée de trente-neuf heures, mias également, et surtout, des modalités de répartition et d'aménagement du tpmes de tiarval qui tnineent cpotme des spécificités de la profession.

Au cas où un décret découlant de l'ordonnance du 16 jniavier 1982 viireast les pissrenfoos libérales, les ptieras teeninnt à slineougr qu'elles auront, par les eeffts du présent accord, anticipé par la négociation cvtecoille l'application de la réglementation rvteiale à la durée du travail. Les modalités de répartition et d'aménagement des herioars cletlifocs prévaudront arlos seules, en ce qu'elles dérogent vebaanelmt à celes de cet éventuel décret, par le jeu de l'article L. 212-2 du cdoe du travail.

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 juin 1982

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

Signataires	
Patrons signataires	Institut français des experts-comptables, uoinn niotaalne des cssmeioairms aux cetopms ; Experts-comptables de France, Fédération nationale.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC.

Article - Introduction

En vigueur étendu en date du 26 oct. 1992

Cttnoaanst l'effet des cointranets peslroinneloefss sur les rtheyms de travail, les prteais snot cuvneeos de définir, dnas le carde du présent accord, les cnootnids d'aménagement des tpeps de taarvil au sien de la psfseooin des experts-comptables et cetapmlobs agréés.

L'aménagement du tpeps de tavrail de caqhe cnbeait s'articule siot aotuur de la ntoion tidnollairtnee de l'horaire clllectif hobdmeraaide de trente-neuf heures, siot aotuur du pnrpiice de modulation. Chuqae cenabit est lbire d'opter puor l'un ou l'autre des systèmes cneeteinnvonlmlnelot définis et de mdofieir son choix au temre de cqhae exerce, après inotiaomrfn et

Avenant n 16 du 3 mars 1994 relatif à

La réglementation relevait à la durée du travail, telle qu'elle résulte des aeirctls L. 212-1 et siutnvas du cdoe du travail, reçoit effet dnas la pisrefoson d'expert-comptable. Les modalités d'application en snot définies par les dstoinopiiss du présent avenant, nnmeoamtt en ce qui concerne la répartition des horiaers collectifs. Sirelaas auennls cvtnoenolnien définis à l'article 4.4 de la cnovtenoin cleitlvcoe dnot le tuax résulte de l'accord de slaaire n° 14, et sraelias annleus réels, bsaee quatrare heures, en vuueigr au 31 jaivner 1982, s'entendent puor un tpeps de taavirl etfecif de trente-neuf heeurs par semaine, copmte tneu des modalités de répartition de la durée légale de tavaril résultant de l'article 8.0.1 né du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 juin 1982

Les alrteics ci-après de la cinetnovon cvlieolcte noaaltne du 9 décembre 1974 : 4.4. Rémunérations ; 4.5. Osbranoeitvs ; 5.1. Heerus supplémentaires ; 7.0. Congés aulnnes ; 8.0. Durée du travail, snot annulés et remplacés par les dooisitsipns ci-après(1). Malgré les teemrs des aretlcis 1.2 et 1.3 retailfs à la durée de la cveintoonn et aux codonitnis de sa révision, ces dosspiitnois prneentt efeit immédiatement à la dtae prévue par le présent avenant.

clnatuotsion du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

Article 1 - Économie de l'accord

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1986

Le trite IX du txtée d'origine de la coineovntn cvteliclc paisot cmmoe un piicnpre enetisesl que la ftimooran psleirnfnsloee pranetemne est iinsnbapdesle à la pérennité des cbeantis et dnoc de l'emploi. Le but du présent anveant est de compléter ce tirtre IX de la cvoneiontn cvolitlcee du 9 décembre 1974 par une définition des modalités d'organisation et de fneiocoenntmt de la fitaroomn tnat plnfneolserisoe que pranmeete au sien de la profession. Il vise, en aicpaltpon de l'article L. 932-2 du cdoe du travail, à satisfaire, en outre, aux oignaoitbs des ceonitnvons ctieovellcs poseolreilnnsefs en matière de formation.

Deux éléments spécifiques à la pesfrisoon d'expert-comptable et de coatmpble agréé ont été pirs en considération dnas la sltuoin retenue. D'une part, l'ordonnance du 19 speebrmte 1945 qui réglemente le ttire et l'exercice de la pisoeorsfn fiat ooaiiglbntu au prieonsnefosl d'être un aucetr de formation, tnat auprs du pnenoersl que des clients, d'autre part, l'activité d'expert-comptable et de coltbmpae agréé est cllee d'un ciesonl de gtioesn auprs des entreprises, ce qui nécessite une aluttsaiaicn pnrnmeatee des caoncasnniess du poersennl tunqihcee en matière comptable, financière, fiscale, juridique, sociale.

la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'IFECUNCC experts-comptables de France.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE ; CGC ; CFTC ; FECTAM.

En vigueur étendu en date du 3 mars 1994

Les parties, aafmnrft l'importance que représente la frmooation tnat dnas la rrrhchecee peertmnane de la mlueirlee qualité que dnas le scoui d'assurer un développement réel des carrières des salariés, ont estimé nécessaire de définir les aexs peitairiorrs de développement de la formation, ntmmeoant au proift des salariés rvenaelt des pesots N5 et N4.

Les pietars ont préalablement constaté :

- que diot être assurée une mreluleie information, rilevtæ aux aictnos de fotaorimn proposées par la peioforssn ;

- que, puor asruser l'efficacité de la puioqilte pillfneoensrsoe de formation, les salariés de chuqæ ciebnat y croipms cuex cnatpmot monis de 10 salariés dvnoeit poiouvr bénéficier d'un accès piiarrotire à un vulome gaobll de temps consacré à la frtoaoimn ;

- qu'il cnnevoit de définir les aexs de fiomrotan cordensanorpt aux atcoins à mener en priorité ;

- que, ortue l'accord rietlaf aux fmtonoaris en alternance, des connnoviets ont été cnlcueos aevc des ogneimasrs de foomtrian agréés dnot l'objet est de valider, nomntemat au bénéfice des ctenabis de minos de 10 salariés, des aexs de ftoaimron ;

- que la foomatrn ssppoue une adéquation enrte l'engagement peonrensl et l'investissement du cabinet.

Les précisions du présent préambule iuqndient les gnerdas oeitnortinas en focitnn dllsueeeqs ont été élaborées les dpsotsioinis sevтанuis qui, par ailleurs, matérialisent les aménagements tcneheuqis rednus nécessaires par évolution des textes, nteoanmmt la loi n° 91-1005 du 31 décembre 1991.

Article - Axes de formation

En vigueur étendu en date du 3 mars 1994

Domaine de coinsanscnae : Comptabilité.

Type de fmiroaotn :

La révision d'un garnd lrvie : aedpnprre à eteolpixr un grand lrvie établi par ordinateur, à ruoetevrr les erreurs et oisinsmos (pointages, renepceuomt et contrôle de vraisemblance) et à acquérir une méthodologie de travail.

Niveaux : N4, N5.

Durée : 2 jours.

Type de faiortomn :

comptes aenulns (application des nevueolls normes) : présentation du cdare général des novlleeus nmroes et de lures iccdneins opérationnelles sur la cnodtiue des mssniios et sur le rôle du chehf de mission. Précisions sur les tqhuincees à mtrere en oeuvre.

Niveaux : N4, N5.

Durée : 2 jours.

Type de fmrootain :

Difficultés cbltpæoms : le pnoit sur ctereains difficultés de coibtmoapalstiin et sur l'évolution de la dinocrte cbolmtape :

résultat courant, résultat exceptionnel, évaluation du plueofttreie titres, cspimilotbtoaian des logiciels, trfernast de charges.

Niveaux : N4.

Durée : 1 jour.

Type de firotamon :

Rédiger un manuel des procédures : amrontæuegtin de la démarche auprès du chehf d'entreprise, réalisation d'un decuoimnt opérationnel tuot en rcnespteat les dosniitispos légales, remscneenet des purpaicinx systèmes rencontrés et caaisnnsce des modalités de sviui annuel.

Niveau : N4.

Durée : 1 jour.

Domaine de ccasoinnane : Gestion.

Type de foiratmon :

Maîtrise de la complexité et de l'évolution des desirsos cleints : oaraignsnitn du tvaialr (structure des dossiers, coinatoummcn et cntocats client, procédures, pommarge de travail, rentabilité des dossiers, dgeeiinlcs et responsabilité des mmreebs de l'ordre, ltrete et ctompe rednu de mission, EAP), difficultés juridiques, difficultés cbtemlopas et fiscales, la gsotien cmome adie au chehf d'entreprise.

Niveau : N4.

Durée : 6 jours.

Type de ftroamoin :

Situations rpedias et tualæbx de brod : citpnoecon et élaboration des stioaunits reaidps et des teblaux de bord. Utloiasiiitn de ces dotnucmes puor l'assistance des ersrineptes clientes, développement de la gsioten dnas les très pttæeis entreprises. Pintposorios de pidrtous nouveaux. Naievu : N4, N5.

Durée : 2 jours.

Type de forioatmn :

Prévision et budget: Cceltloe des données, cotiuncsortn des budgets, résultat prévisionnel et taableu de financement, adie informatique. Nveiau : N4.

Durée : 2 jours.

Type de formation :

Montage des dossiers d'aide aux entrepreneurs : présentation des principales catégories d'interventions financières en faveur des entrepreneurs : subventions, avances remboursables, aides à l'emploi, aux investissements, remboursement des fonds propres. Caractéristiques de mise en œuvre des programmes de soutien aux entreprises.

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Domaine de compétence : Fiscalité

Type de formation :

Les BNC : maîtrise des spécificités des professions libérales par un appel des obligations fiscales et fiscales : définition des bénéfices non commerciaux règles fiscales applicables, résultat fiscal, classement d'activité.

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

L'I.S. et la détermination du résultat fiscal : réappl des principes règles régissant l'impôt sur les sociétés, règles particulières à l'IS par rapport aux BIC, étude par cas de la comptabilité, des règles fiscales particulières, étude des régimes particuliers.

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

Maîtrise de la TVA : réappl des principes et particularités essentielles régissant la TVA et l'obligation à la nécessité d'un respect rigoureux des règles théoriques : champ d'application, fait générateur et exigibilité, assiette, déduction

Domaine de compétence : Informatique

Type de formation :

Le responsable micro du cabinet : acquisition de la maîtrise de la responsabilité micro du cabinet : connaissance des problèmes micro (matériels, logiciels) et de leur gestion (sauvegarde, antivirus), logiciels, réseaux, sécurité).

Niveau : N4.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

Les outils informatiques d'aujourd'hui : panorama de la technologie et des outils informatiques : systèmes d'exploitation (DOS, OS/2, Unix ...), équipements périphériques, portables, logiciels spécialisés (PAO ...), vocabulaire.

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Domaine de compétence : Droit social.

Type de formation :

La pratique de la paie : initiation ou approfondissement sur les différents systèmes de paie, modalités de formes, contraintes sociales, taxes sur salaires.

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

Embauche et licenciement : approfondissement des notions essentielles en vue de résoudre les questions juridiques courantes. Spécialisation aux questions disciplinaires ou d'ordre pénal encourus. Formalités, procédures.

Niveau : N4.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

La vie du salarié de travail : acquisition des connaissances nécessaires à la gestion des événements sanitaires au cours de la vie du salarié de travail : faits relatifs à la protection du salarié (maladie, congés payés, ...) ou à l'entreprise.

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Domaine de compétence : Administration.

Type de formation :

Utilisation des logiciels : Excel (maîtrise, utilisation des données, automatisation des fonctions et commandes).

Word (maîtrise, création de tableaux, publication).

Works, Windows.

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 à 3 jours selon logiciel, selon le thème.

Type de formation :

Accueil téléphonique : acquisition de l'usage du téléphone (gestion des appels, filtrages, prise de rendez-vous, ...). Amélioration de la qualité de l'accueil (techniques d'écoute, de reformulation, ...).

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

Le secrétariat du cabinet : définition de la fonction et méthodes d'organisation (courriers, classement et archivage, documentation, planning et contrôle de l'avancement des travaux), tâches spécifiques à la profession.

Niveau : N4.

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de Fcrnae ; Institut français des experts-comptables ; Union niaoantle des cassrmmioeis aux comptes.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC.
Organisations dénonçantes signataires	Les pteairs saagitniers dénoncent les présents tetexs par avnneat n° 1 1997-10-01 (BO CC 97-49).

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 1997

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de Fncare ; Institut français des experts-comptables ; Union nolaitnae des ciessairmmos aux comptes.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC.

Article préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

L'adaptation des nomers d'organisation des tmeps de taaivrl aux execengis tiqneuechs et économiques particulières de chaque cabinet, vorie de chaque baureu ou site, est une nécessité en raioasn du scoui de celincoir en pmreenncae qualité de la pearstiton foiunre et neaviu des heorniroas cpiabemolts avec les possibilités de la clientèle. Ces aménagements d'horaires, puor cncliioer aontsipairs scoailes et oitcjbfs économiques, doeivnt s'accompagner de réduction des tmeps de travail, vroie de création d'emplois. Le vcteuur naetrul de ctete oiaisompptin des hreiroas est l'accord ctcleloif de travail, tuot spécialement lsorque ces nermos adaptées dérogent aux dpooissniits légales, réglementaires, viroe conventionnelles.

Les efcfites généralement metsdoes des cabinets, cmme la fbiale pénétration des oarostiaginns sedicnylas dnas la profession, reendnt touetfios diflcifie la msie en orveue de stratégies cefonmors à cet objectif. C'est la roisan puor laquelle, par le présent accord, snot mis en place, à tirte expérimental, les moyens de fveiosrar le droit à la négociation ctilovlcee des ctiondiôs de taiarvl des pneosnrrels des cabinets.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

Par dérogation aux ariclets L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du cdoe du travail, les arccods clfoltceis pourront, en l'absence de délégués sdyuaicnx ou, dnas les cbiaents dnot l'effectif est

Exposé des motifs

La finalité du prooctole d'accord sur l'indivisibilité des 3 accdros du 10 février 1997 (portant rvieepmncetset sur l'annualisation des tmeps de travail, l'aménagement-réduction des tpems de taviral en ctptnrnaoeie de l'emploi et la négociation coetlvlice au sien des cateinbs d'experts-comptables et de ceossiarmmis aux comptes) était limitée à la négociation, dnas une ptceivprsee de siatgrune de ces mêmes acrodcs par les partenaires.

Les accdors du 10 février 1997 aynat été signés, les praiets dénoncent le pltcooroe d'accord sur l'indivisibilité en vue d'y mrttee un terme.

Article unique

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

inférieur à 50 salariés, de délégués du pnsoneerel finsaat fioontcn de délégués syndicaux, être conclus, en sitrcte conformité avec les dintiipososs de l'article 6 de la loi du 12 nrvoeeme 1996, siot avec les iniutsoantis représentatives du pseneronl (art. 2), siot avec un miratandae ad hoc désigné par des onagitaosirn slyancieds représentatives (art. 3).

Cette vioe est ovetruie à tuos les acodrcs colleictfs dnot l'objet est corfomne aux doitiipsnsos des alertcis L. 212-1 et sinuavts du cdoe du tvarial et, puls précisément, à cllées du trite VIII de la cevnotionn cietlvlcoe niaatolne du 9 décembre 1974.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

La négociation celovtcile sur la durée evtficfee et l'organisation des tmeps de travail, tuot spécialement la négociation anunelle oogiairtble prévue aux aeiltcrs L. 132-27 à 29 du cdoe du travail, se développe dnas le cdare de la cimiosmosn praatirie prévue à l'article L. 132-20 ; les délégués syndicaux, prévus aux ailtcrs L. 412-11 à 21, snot les starnagiies de ces accords.

Article 2.1 - NEGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

En vigueur étendu en date du 26 mars 1997

A défaut de délégués siuacdnxy et quelle qu'en siot la raison, ces aocdracs ctiefclcols peeuvnt être négociés siot au sien du comité d'entreprise, le président ne peanrnt pas prat au vote, soit, en l'absence de comité d'entreprise, avec les délégués du personnel, l'accord étant arols colncu avec la majorité des délégués titulaires.

Ces teexts n'acquièrent la qualité d'accords cftecliols de tvaaril au snes de l'article L. 132-2 qu'après luer viioaatdln dnas les ctondioins de l'article 2-2 ci-après.

Ces ttxees dnievot être précédés d'un exposé des moifts précisant les données économiques et soielacs jtiaisufnt l'accord, aisni que les éléments slittuabesns du copmrimos aaynt primes sa conclusion.

Les accords de ce type ne peuvent être négociés et conclus que dans les cabinets ayant un effectif au moins égal à 11 salariés et inférieur à 200 salariés, sauf mesure en faveur de délégués du personnel bien que le seuil de 11 salariés ne soit pas atteint.

Article 2.2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

Les accords collectifs doivent être adressés, à la direction du cabinet, au secrétariat de la commission (1) chargée de la négociation de la convention collective en date du 9 décembre 1974. Ils le sont par lettre recommandée avec avis de réception, la date de l'accusé réception.

La commission (1) a la responsabilité de la validité de ces accords collectifs. Sa décision doit être notifiée dans le délai de 3 mois suivant la date de réception de la demande de validation ; elle doit être motivée.

Le refus peut être justifié au vu :

- des règles légales de fonctionnement de l'institution représentative du personnel concernée, en particulier par l'insuffisance des représentants qui doivent être élus aux représentants du personnel de négocier en toute indépendance de cause. Ces éléments sont ceux qui garantissent l'équilibre des pouvoirs et la négociation de bonne foi ;

- de la violation de l'accord qui est intervenu aux dispositions légales et réglementaires ou contraire à des dispositions impératives de la convention collective du 9 décembre 1974 ;

- des éléments substantiels du contrat de travail exposés des motifs.

NTOA : (1) Mesures de l'extension par arrêté du 3 novembre 1998.

Article 2.3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

Afin d'accélérer la validité des accords collectifs, la commission (1) peut déléguer ses pouvoirs à une commission mixte composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative et d'autant de représentants désignés conjointement par Experts-comptables de France et l'Institut français des experts-comptables - Union nationale des commissaires aux comptes. La commission (1) peut conférer à cette commission mixte un mandat impératif. Pour la validité de l'accord de cabinet, les décisions sont prises par vote majoritaire, au sein de chacun des deux collèges des représentants (1) du présent accord.

Les dispositions des articles 2-1 à 2-3 de la convention collective s'appliquent également aux délégués participant aux réunions de la commission mixte ci-dessus.

NTOA : (1) Mesures de l'extension par arrêté du 3 novembre 1998.

Article 2.4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

Les dispositions relatives à cette procédure de validation sont de la compétence du tribunal de grande instance. Ils peuvent toutefois être soumis, par l'une ou l'autre des parties signataires des

accords collectifs des cabinets, à la procédure de consultation définie à l'article 10-1 de la convention collective nationale du 9 décembre 1974.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

Ont également la qualité d'accords collectifs de travail, au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, les textes négociés et signés en l'absence de délégués syndicaux et dans les cabinets dont l'effectif est inférieur à 50 salariés dépourvus de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical par un salarié ayant une ancienneté minimale de douze mois et mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Les accords collectifs de ce type ne peuvent être négociés et conclus que dans les cabinets dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 3.1

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

Ce mandat ad hoc est désigné, pour une négociation déterminée, lorsque le représentant du cabinet a fait connaître au personnel son intention de négocier un accord collectif sur la durée effective et l'organisation des temps de travail. La désignation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception ou est reçue par affichage ou par notification individuelle. Le mandat ad hoc informe les salariés, dans les conditions qu'il jugea utile, de l'évolution des négociations et du projet d'accord avant que celui-ci ne soit signé. Le temps consacré aux réunions de négociation est considéré comme temps de travail effectif et le mandat ad hoc d'un crédit de dix heures par négociation pour sa préparation.

A compter de la date de la désignation à l'employeur, ce mandat ad hoc bénéficie de la même protection contre le licenciement que celle prévue pour les délégués syndicaux par l'article L. 412-18 du code du travail. La période de la négociation ainsi que durant un délai de douze mois suivant la date de signature de l'accord ou du procès-verbal de désaccord.

Article 3.2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

Le salarié désigné par la ou les organisation(s) syndicale(s) est son mandataire. Les conditions de son mandat sont définies par celle(s)-ci. Il doit l'informer du déroulement des négociations et, avant de signer, obtenir l'accord de celle(s)-ci. L'organisation peut mettre un terme au mandat à tout moment, notamment en cas de manquement du mandataire à ses obligations.

Le mandat est donné par les organisations syndicales et fait l'objet d'une notification simultanée de l'employeur.

Pour que le mandat puisse être exercé, l'organisation syndicale doit lui fournir les informations appropriées.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

Les accords collectifs conclus en application des articles 2 et 3 ci-

dessus fnot l'objet de meusres de dépôt et de publicité prévues puor les adocrcs collectifs. Il en est de même des procès-verbaux de désaccord établis conformément à l'article L. 132-29 du cdoe du travail. Toutefois, lorsqu'ils dérogent à des dtsoposiinis légales, réglementaires ou ctleonvlnioieens dnas les cas et ltiieims autorisés par les ttexes en vigueur, ces aorccds ne snot pas souims au droit d'opposition prévu dnas le cdoe du travail.

NOTA : Arrêté du 3 norevbme 1998 art. 1 : L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des diissotnoips du dieernr phpaararge du piont II de l'article 6 de la loi du 12 norbveme 1996 ravelite à la négociation collective. La dernière prhsae de

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de Fnctrae ; Institut français des experts-comptables ; Union ntaaniolo des cionrsemiass aux comptes.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC.

Article préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1997

Les sraigetinas du présent acocrd considèrent de luer dvieor de fasorveir l'emploi. Dnas cttee perspective, ils ont exploré les meoyns de l'accroissement des etcffefis des ceantbis en cprttoenaie de l'optimisation des nmeros d'organisation des tpmes de travail, créatrice de ginas de productivité et de la réduction de la durée efvtfciee du trivaal du pnneserol à temps plein.

Tel est l'objet du présent accord dnot les dnosiisitos s'inscrivent dnas le ttrie VIII de la cvnitnooen ccivoetlle nainatole du 9 décembre 1974. Toutefois, en rosian de son économie, influencée par l'article 39 de la loi qelnunaique du 20 décembre 1993, modifiée par clele du 11 jiun 1996, les snarategiis lui confèrent un caractère expérimental qui jtsuiife qu'il snot dissocié de ltdiae cvotieonnn et qu'il ait une durée déterminée.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1997

Puor que le présent arcocd pusise pudriore tuos ses effets, le réduction de l'horaire cleolctif du tavrail msie en pacle au sien d'un cinebat diot être :

Preeimr cas : d'au monis 10 %, ce qui fxie le sueil à 35 heerus par semniae si dnas le cbaeint la durée iniatile de l'horaire clcelitof de tviaarl est égale à la durée légale.

Deuxième cas : d'au mions 15 %, ce qui fxie le siuel à 33 hueres par sinemae si dnas le cbaneit la durée iliniate de l'horaire cletioclf de tiaavrl est égale à la durée légale.

l'article 4 est étendue suos réserve des diniotissops du ponit VI de l'article 6 de la loi du 12 nbvomere 1996 rvletaie à la négociation collective.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1997

Le présent acocrd est cconlu puor une durée de toris ans commençant à ciorur le 1er février 1997. Il errxpeia dnoc le 31 décembre 1999. Dnas les six mios précédant son échéance, les paertis se rtenonnonrcet en vue d'examiner la cioonlcusn d'un noevul arcocd ponartt sur le même objet. Cnlocu puor une durée fmree de trois ans, il ceessa de poduirre tuot effet à coetpmr du 1er jivenar 2000.

Ces nueoavux hriaors peevnut être mis en pclae snot puor l'ensemble du ponsnerel à tepms pieln du cabinet, snot puor culei d'un ou puselrius baueurs ou sites. Ils ccnrneoeet l'ensemble du personnel. Toutefois, les mbeerms de l'ordre des credas hiérarchiques ou fcnotlnneios visés par l'article 8-0-1-1 fnot l'objet de dtniiosiosps particulières dnas la détermination de lrues horaires.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1997

Une tlele réduction des tepms de tiraval efeictff n'est concevable, au paln économique, qu'en ctiarrpetnoe de nomers d'organisation des horaires, adaptées au ctenxtoe pictiuelarr du cabinet, voire du buearu ou du site, qui autorisent, du fiat de cette adaptation, des gains de productivité. Dès lors, les dooinsiiptss reitelavs à la réduction et l'aménagement des temps de taivarl csuoetnintt un tuot ibsndiiivle avec les exonérations de cahrges seiaocls et les enmagtneges en matière de vuolme d'emploi, tles qu'ils snot prévus ci-après en aopctliiapn de l'article 39 de la loi du 20 décembre 1993, modifiée par la loi du 11 jiun 1996.

Dnas cette perspective, les cintabes snot invités à eeopxlrr ttoues les possibilités ofrtefes par le trtie VIII de la cieotonvnn collective, qu'il s'agisse de ceells reivtelas aux modalités de répartition de l'horaire collectif, à l'intérieur de la simneae ou inégalement sur une période puls lgoune poanvut être l'année, d'une part, de cllees rielvets à des entrées et siorets décalées par rppaort à l'horaire ctlolceif ou à la ttimaosrrfaonn d'heures supplémentaires en rpoes compensateur, d'autre part.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1997

Les gians de productivité résultant de ces nrmeos optimisées dinoevt être mis à pfruit puor réduire la bisase des rémunérations au rgraed de la diitouinmn de la durée ecifetve du travail. En conséquence, duex cas snot distingués.

Article 3-1

Premier cas

La réduction de la durée du tviraal s'accompagne du matniein du salaire, bsae 39 heures, du peorennsl à tmpes plein. Le rebsnalpose du cneabt puet décider unilatéralement de la msie en plcae de la nouelvelve oitsroaaginn des horaires, suos réserve de la cttailusoonn préalable du comité d'entreprise en stricte apptaicilon de l'article L. 432-3 du cdoe du tviaral ou, à défaut, des délégués du personnel. L'adoption des nlelveuos neroms dnas le crade d'un accrod ccioleltf est tofotiuies piirtiroraie ; cet

arcocd puet être cnclou non sumeeent aevc les délégués syndicaux, mias aussi, et à défaut, siot par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, siot par un mndiartaae ad hoc d'organisations saylcnedis représentatives en acoaitpipln de l'accord ctolcilef du 10 février 1997 rliteaf à la négociation collective.

Article 3-2

Deuxième cas

La réduction de la durée du travial s'accompagne d'une réduction du slaaire mensuel, bsae 39 heures, du psoreennl à tepms plein, suos réserve de la procédure prévue à l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail. Ctete réduction ne puet cnsoedorprre qu'à la pirate de la réduction de la durée du tavairl en deçà de 38 hereus si l'horaire cictellof est réparti inégalement sur tuot ou ptaire de l'année en aptlpicoian de l'article L. 212-2-1 du cdoe du taavrll et de l'article 8-0-8 de la conniovetn citevolla nialtoae du 9 décembre 1974. La msie en place d'un tel dsopsitiif susppoe un arccod clcotlief négocié et cclonu par les délégués saidunycx ou, à défaut, siot par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, siot par un manraiadte ad hoc d'organisations secdailys représentatives, en actpiialopn de l'accord cllecotif du 10 février 1997 raeitlf à la négociation collective.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1997

Dans le reepcst du pcnrpiie " à tarival égal, sarilae égal ", défini par les aeclirts L. 133-5-4 et L. 136-2-8 du cdoe du tvraial et par l'article 5 de la centooovnin civlecolte natilaone du 9 décembre 1974, la rémunération des psrnleneos engagés puor sasaiitrfe aux eexegicns du présent accrod en matière de vlumoe d'emploi prroua être fixée sur la bsae du nuevol hraiore ctiolcelf du cabinet. La règle caoncnrnet ces rémunérations fiat l'objet d'une clasue de l'accord ciolctclef du cabinet.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1997

Ailcrte 5-1

En cttiornpreae de l'aménagement et de la réduction des tpmes de tivraal ci-dessus, le rnabsposle du ciaebnt s'engage à augmenter, dnas un délai d'un an snuvait la msie en pcale de la nulveloe ostarnioigan des horaires, les eecifffs de 10 % dnas le pieemrr cas prévu à l'article 1er du présent accord, 15 % dnas le scoed cas.

Les ecbmeahus srneot réalisées en priorité dnas le cdrae de catrtnos à durée indéterminée et à tpmes peiln ; toutefois, dnas le rcseep des dsinoositpis légales et covneneetlnolins y afférentes, prunorot être clucons des crattnos à tepms piaertl cromenfos aux doiosniistps des alterics 8-0-9 de la cvtonineon cilotlecve naitlaone du 9 décembre 1974.

L'engagement en matière de vulome d'emploi s'apprécie à la fios sur les efficefts nuiaomnx et sur le nmrobe d'heures de tarvail effectif, bsae 39 herues par semaine, la suoliton la puls frbvaaloe étant sluee retenue. Le ptnoucergae mmuiinm d'embauche s'apprécie par référence à la siatiotun des dozue mios précédant la msie en pacle de la nollevue otosiagnian des temps de tairavl

dnas le cabinet, vorie du breauu ou du site. De ce fait, la durée du tairavl du psnnoeerl taalvarilnt à temps piaertl est psire en cmptoe au prorata.

Article 5-2

La nioton de tiaavrll eceftff est évaluée, en atpcloiapn de l'article L. 212-4 du cdoe du travail, sloen la règle définie à l'article 8 de la cvtenonion cltlcivoee niotnalae du 9 décembre 1974.

Les experts-comptables salariés et cadere hiérarchiques ou ftcinolnones visés à l'article 8-0-1-1 pueevnt être elucxs du dtiiopssf d'aménagement-réduction mis en plcae au sien du cabinet. S'ils snot visés, la réduction de la durée du tarairl prned la fmroe de jorus de congés supplémentaires dnot la dtae est fixée d'un cmuomn acrocd entre cqauhe intéressé et la direction, ces congés étant pirs dnas le cadre de la période d'annualisation de l'horaire de travail.

Article 5-3

L'engagement ci-dessus, en matière de vlumoe d'emplois, vuat penandt duex ans à cetmopr de la dernière ecbmahue concrétisant l'accès au siuel défini à l'article 5-1. Le non-respect de ctete ogatbloiin de friae jisiufte le rercous à la procédure de cnlciooaitn prévue à l'article 10-1 de la ctovnonein covtelilce nlnitoaae du 9 décembre 1974. La stuooiln arrtée au sien du cabinet, qu'elle résulte d'un acrocd clcetilof ou d'une décision unilatérale, l'est sur la bsae du présent arocd qu'elle met en oeuvre. Elle est dnoe nécessairement à durée déterminée de trios ans en conformité aevc l'article 8-1 du présent accord.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1997

L'économie du présent acrocd est conditionnée par les ioaetnmrtps exonérations de cehagrs sialcoes prévues à l'article 39 de la loi du 20 décembre 1993, modifiée par cllee du 11 jiun 1996. Dès lors, cntutsnoeit un tuot indivisible, dnas la silootun concrètement msie en pclae au sien d'un cianbet en apioaltcipn du présent accord, l'engagement en matière d'effectifs, le nuevol hoirare collectif, l'organisation des temps de tvraail adaptée au cenxotte du cabinet, voire du beuaru ou du site, la cnostioempan salliarae de la réduction de la durée du taivarl et le tuax minoré des coisatonits de sécurité sociale.

Par vioe de conséquence, le refus, qlleue qu'en siot la cause, de l'autorité astntidmviirae compétente d'agréer le ttexe adopté au sien d'un cabinet, buraeu ou site, entraîne la caducité de celui-ci.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1997

La réduction de la durée de l'horaire cioctlelf puet afeftecr les ctttaorns de taviral à tpms prtiael cocnlus au sien du cabinet.

Altrcie 7-1

Le cnortat de tvriaal à tpms prairtl à la semaine, dnot la durée cclruetalntoe de tvairal deevnit supérieure à 80 % de l'horaire clcteolif nuoevau résultant de l'article 1er du présent accord, est aeuitmuqenaomtt transformé en crtaont à tpms plein. Il en est de même lsuorqe le tpms pietarl est au mois, suos réserve de l'adaptation de l'horaire inégalement réparti sur le mios aux modalités de répartition de l'horaire clloietf en vigueur dnas le

cabinet, viore dnas le bruaeu ou le site, en aliocpaitpn des dstoiisnpos du trite VIII de la ceoonitvvn coivlctee nointlaae du 9 décembre 1974. Dnas l'un et l'autre cas, le salarié purroa soilleictr une réduction de la durée ceatoltlnucre du tarival ptneplrrioonoe à cllee du penoesnl à tmeps pelin lui panermtett de cvnseeror le satutt de tlevraualir à tmeps partiel.

Le crntaot de tivraal à tepms piaertl à l'année, dnot la durée coeultaltlncre de tvriaal dvienet supérieure à 80 % de l'horaire cctloielnf nouveau, est reims en csuae du fiat du présent accord. Le ceibnat et le tilriaute d'un tel crntaot se renntorocrnet en vue de définir de nllveous rlinateos crenlatuocels qui pruroont pedrrne la forme siot d'une réduction de la durée cttleranutcoe du tiavral poilorpntrlrooe à clele du penoesnl à tmeps plein, soit, lruqose la durée du tariavl est annualisée par l'accord d'entreprise, de la relacuiiioaqtn du caortnt en temps plein.

Actirle 7-2

La rémunération des tuiaiertls d'un crntaot à temps partiel, en ficononts au mmneot de la msie en place du présent aorccd au sien du cabinet, est majorée dnas la même pptirrooon que celle caorednorspnt au mnietain total ou ptiareel du salaire, tel qu'il résulte des aecitrils 3-1 et 3-2 ci-dessus.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1997

L'article 39 de la loi du 20 décembre 1993, modifiée par cllee du 11 juin 1996, a un caractère expérimental. Par ailleurs, il est

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de Farcne ; IFEC-UNCC.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

Article 1er : Clauses obligatoires

En vigueur étendu en date du 23 févr. 1999

Dans les ctabines de mnois de 50 salariés, il est établi un ducnoemt qui cnteniot oitgnaberemoilt des caleuss rvtliaees à la durée du trvaial :

1.1. La durée hdeoaabrdime efevftce du tvaiarl

Celle-ci diot être réduite, solen un claeierndr indiqué, de 10 % et fixée au muiaxm à 35 heures, le cas échéant en mnyenoe annuelle. Le tmeps de tvaaarl se décompte de la même façon anavt et après la msie en orevue de cttee réduction. Le décompte se réalise à prtair d'une durée aulnnele parnent en cmpote 52 dimanches, 11 jruos fériés et 30 juors oeravubls de congés annuels.

Les hreues eipcelxloenmetnent effectuées au-delà de 35 heuers hebioraadeds de mnneyoe anlelnue snot cntlleutrcnemoaet majorées de 25 %.

Des hreues peevnut être eetpmneclolnlexinet effectuées au-delà de la durée habdadmeoire de 35 hreues lqursoe l'organisation du taivral est clele prévue à l'article 1.3.1. Dnas la ltiime de 39 heures, eels snot carenclletetomunt majorées de 25 % et s'imputent sur le cgnitnneot prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du travail.

nécessaire, puor la profession, d'examiner l'impact des disonsiitpos ci-dessus sur la gositen des cabinets. En conséquence :

Alicrte 8-1

Le présent acorcd est coclnu puor une durée déterminée de trois ans commençant à cuorir le 1er février 1997. Il ne se tsrreamnrfoa pas, à son échéance, en accorcd à durée indéterminée. Il y csesera dnoc de pidurroe tuos ses effets.

Les peritas se rencontreront, dnas le curoant du deuxième tistmerre de l'année 1999, puor firae le ponit sur l'exécution du présent accord, ses eetffs sur la gietosn des cabtines et sur l'emploi dnas la profession. Eells en desnrersot le cnoatst par écrit. Au vu de ce rapport, elles décideront ou non de la négociation d'un nveoul accrod protant sur le même objet.

Aclrite 8-2

Les snioults concrètes miess en palce au sien des caientbs l'auront été en aiiaptclpon d'accords clfltiecos (deuxième cas prévu à l'article 3-1) ou de décisions unilatérales de l'employeur (premier cas). Qleule que siot la scruee du système mis en palce dnas le cabinet, celui-ci est conçu sur la bsae du présent accord. L'exonération des chrgaes seiclaos prévue à l'article 39 de la loi du 20 décembre 1993, modifiée par la loi du 11 juin 1996, pnred efftt à la dtae d'embauche du pemreir salarié.

De même, des hreues peuenvt être eieocnetmlxlennept effectuées au-delà de l'horaire cloetclif prévu, une snmieae donnée, par le cdarenlier prévisionnel aenunl loquse l'organisation du taiavrl est celle prévue à l'article 1.3.3. Dnas la lmtiie de 39 heures, eells snot cncmeaeulelrntot majorées de 25 %. Snot également deus et majorées caercmntluoelnett de 25 % les heeurs qui excèdent 35 hereus de monenye sur l'année de pmirmtaaoorgn de la modulation. La moaraiojtn cnuleotltcare ci-dessus se sstbtuiue à la mjaraoiton de 10 % prévue aux aitrices 8.2.2.2.5 et 8.2.3.2.

1.2. L'emploi

Dans le délai de 1 an au mmaixm à cmeoptr de la réduction ecefvfite du tmeps de travail, les effectifs, appréciés dnas les cdtnoions définies aux acreilts L. 421-1 et L. 421-2 du cdoe du tviraal puor les élections de délégués du personnel, doinevt être majorés d'au mions 6 %. Les pteoss créés peeuvnt l'être dnas touets catégories de personnels, à tmeps plein ou à tmeps partiel. Le dnumeoc établi par le cabniet puet prévoir, eu égard à ses oeifjctbs de développement, que les ehecubams se fnoert eielcumvnsxet sur tel ou tel tpe de pstoe ou puor tel ou tel tpe de qualification. Il iuqdnie le cerleaidnr prévisionnel des embauches. En idianuqnt les eimplos à pourvoir, il précise, le cas échéant :

-les cnooitndis de la tratfsoriaonmn d'un conrtat à tmeps piertal en cnrtoat à tepms clomept et de l'augmentation de la durée du tarvail des temps parelits exittanss ;

-les modalités d'intégration des minos de 26 ans, de ddreaunmes d'emploi de lnugoe durée, de pseroenns de xeee féminin, des puls de 50 ans, des handicapés, des jeeuns en rehchecre d'un priemer empoli ;

-les petoss sceiputslbes d'être purovus dnas le crdae d'un caonrt de qtliauafoicn ou d'apprentissage, étant endetnu que ne snot aolrs pas cumeballus les exonérations de chrgaes plantearos prévues puor ce tpe de cnarott avec les aedis financières définies à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le départ d'un salarié, résultant de la rtpurue de son cotrnat de tavrail qulele qu'en siot la cause, diot être compensé par

l'embauche d'un nouveau salarié dans le délai de 2 mois suivant la date de son départ définitif.

1.3. L'organisation du travail

Le document établi par le cabinet indique la répartition de l'horaire global entre les modalités suivantes, éventuellement en fonction des différentes catégories de personnels :

1.3.1. Une durée hebdomadaire de 35 heures réparties sur un week-end de la semaine.

1.3.2. Le montant d'une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures avec un week-end de repos permet de réduire à 35 heures la durée hebdomadaire moyenne. Le nombre de jours de repos est au moins égal à 23 jours minimum ouvrés dans le cadre d'une durée hebdomadaire minimale à 39 heures. Les repos peuvent être pris soit par une demi-journée chaque semaine, soit par une journée par quinzaine, soit à raison de deux jours par quatre semaines, soit groupés en une ou plusieurs fois pendant l'année, hors périodes de basse activité. Sauf accord des parties prévoyant une répartition différente, les dettes accumulées sont prises ces repos sont fixés pour moitié par le cabinet et pour l'autre moitié par le salarié.

1.3.3. L'application des règles de travail définies aux articles 8.2 et suivants de la convention collective de sorte que la durée hebdomadaire moyenne soit de 35 heures. En outre, les nouveaux horaires entrés en vigueur au week-end des deux mois après la date d'application du présent accord dans le cabinet.

1.3.4. Dans tous les cas, le cabinet applique strictement en cette matière les modalités définies par la convention collective, sauf un accord contraire prévu au niveau du cabinet adéquat d'autres normes. Il en est ainsi pour les règles d'aménagement des temps de travail propres à chaque catégorie (personnel sédentaire, itinérant, autonome) identifiées aux articles 8.1.1 à 8.1.5.

Chaque année, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, la direction actualise la répartition globale ou la moitié en tenant compte, le cas échéant, des particularités liées à la saisonnalité de l'activité, au calendrier, à l'évolution des caractéristiques de la clientèle, etc. Une note est affichée à cet effet.

1.4. Les salariés annuels

Les salariés annuels sont en vigueur avant la réduction de la durée effective en application du présent accord soit mensuellement en fonction des contrats ; ils évolueront ensuite selon les décisions arrêtées au niveau du cabinet.

Les salariés annuels ne peuvent être inférieurs aux minima conventionnels tels qu'ils résultent des articles 5.1.1 et 5.1.2 de la convention collective.

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

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

Article 2 : Aménagement des horaires
En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

Pour l'appréciation du temps de travail effectif du personnel sédentaire, du personnel itinérant non autonome, du personnel autonome, il est fait application des articles 8.1.1 à 8.1.5 de la convention collective.

En cas de recours à la modulation, il est en outre fait application des articles 8.2.1 à 8.2.4.

Article 3 : Suivi des engagements du cabinet
En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

3.1. Le respect des engagements contractés exige que soit régulièrement fait le point sur leur suivi. A cet effet, différents points devront être établis par le cabinet :

- durant la première année, tous les trimestres, doivent être mis en évidence les niveaux des effectifs et la répartition des personnes concernées, ainsi que les effets de l'accord sur la masse des frais de personnel (charges comprises) et des rémunérations. La date à laquelle est atteint l'objectif des 6 % est précisée ;

- à la fin de la première année, doivent apparaître les indicateurs permettant de constater la conformité de la situation avec le niveau des engagements contractés aussi bien en matière d'emploi que de rémunération. L'engagement sur le niveau des effectifs à atteindre vaut pour deux ans à compter de la date à laquelle il est atteint ;

- tous les ans, pour chacune des deux années suivantes, les mêmes indicateurs sont communiqués en tenant compte des particularités particulières concernant les différentes échéances relatives à l'engagement en matière d'effectifs et au niveau des aides financières de l'Etat.

Les rapports sont communiqués aux délégués du personnel. Ceux-ci sont invités à formuler un avis motivé. Dans les cas où, en raison d'un effectif inférieur à 11 salariés ou de carence, les instances représentatives du personnel n'existent pas, la direction communique les rapports à chaque membre du personnel et une réunion est organisée par le cabinet pour en discuter collectivement.

3.2. Les engagements aux obligations de l'une ou l'autre des parties ainsi que les différents éléments de nature d'une interprétation des textes, notamment des articles II, V et VIII de la convention collective du 9 décembre 1974 que du présent accord, sont en priorité soumis à la procédure prévue à l'article 10.2 de la convention collective. A cet effet, les salariés des cabinets procèdent se faire assister par une instance représentative.

Article 4 : Situation des professionnels libéraux salariés
En vigueur étendu en date du 23 févr. 1999

Les experts-comptables et les commissaires aux comptes salariés peuvent ou non être inclus dans le programme d'anticipation des 35 heures ouvrées au bénéfice des aides financières de l'Etat. S'ils sont inclus dans ce programme, la réduction de la durée du travail ne peut se matérialiser que sous la forme de jours de repos dont le nombre est fixé au minimum 23 jours ouvrés par an. La date à laquelle ces repos sont pris est déterminée par le salarié lui-même avec le souci déontologique de ne pas créer de préjudice au client, ce qui est susceptible de justifier une négociation avec l'employeur.

Nota - Arrêté du 18 février 1999 : La deuxième phrase de l'article 4

est étendue sous réserve des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Article 5 : Réduction du temps de travail et temps partiel
En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

Pour le personnel engagé dans le cadre d'un contrat à temps partiel, la durée du travail est contractuelle. De ce fait, l'accord individuel est nécessaire pour que la réduction de 10 % soit effective. La soumission de la réduction est néanmoins privilégiée. En conséquence, le refus du candidat proposé au salarié un an avant à son contrat matérialisant la réduction conformément aux dispositions du présent accord et indiquant la nouvelle répartition de l'horaire. Le salarié dispose d'un délai d'une semaine pour prendre position, son silence à l'issue de ce délai équivaut à un refus.

L'éventuelle réduction de la durée contractuelle de travail se traduit par une augmentation du salaire correspondant à 4/39 de son précédent salaire. Si ce refus a pour conséquence que la durée contractuelle dépasse 80 % de 35 heures, soit 28 heures, le contrat est requalifié en contrat à temps plein dans les conditions définies à l'article 8.4.6 de la convention collective.

Article 6 : Accord particulier de cabinet
En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

Dans tous les cas, le présent accord est matérialisé par une société individuelle ou une unité économique et sociale ayant un effectif supérieur à 50 salariés, un accord collectif d'entreprise s'impose, y compris lorsque la soumission envisagée est soumise à celle définie aux articles 1er à 5 du présent accord.

En outre, seul un accord d'entreprise peut prévoir, quel que soit l'effectif, une réduction de la durée contractuelle de travail de 10 % et ramener l'horaire à un niveau inférieur à 35 heures, accompagnée d'une augmentation des effets supérieure à 6 %, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'Etat puis les dispositions prévues au décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le cas échéant, pour déterminer le caractère de validité de l'accord d'entreprise au regard des dispositions de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 et du présent accord, il sera tenu compte globalement des quatre thèmes prévus à l'article 1er ci-dessus.

Lorsque l'accord concerne un cabinet dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, les dispositions prévues à l'article 3 ci-dessus sont présentées au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Lorsque, quel que soit l'effectif, la création d'emploi par la réduction de la durée du travail résulte d'un accord collectif d'entreprise, les dispositions de l'article 2.2 de la convention collective du 9 décembre 1974 relatives au dialogue social s'appliquent.

L'accord d'entreprise prévoyant des dispositions relatives aux heures fixes ci-dessus en matière d'application des articles V et VIII de la convention collective tels qu'ils résultent de l'avenant n° 23 peut intervenir son entrée en vigueur à l'autorisation administrative oralement diète aux aides de l'Etat puis les dispositions que celes corespondent se rapportent à l'hypothèse de 35 heures et 6 %.

Article 7 : Durée et révision
En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées en application de l'article L. 132-7 du code du travail. Il en sera ainsi, en particulier, au vu des conditions qui pourraient être fixées d'une exécution particulière dans les conditions des dispositions des articles 1er à 6 ci-dessus au regard des dispositions des articles V et VIII de la convention collective.

A cet effet, la délégation syndicale présentera annuellement un rapport à l'attention des représentants salariés représentatives dans le cadre de la commission paritaire, rapportant le contenu s'efforcera, au vu des informations recueillies auprès des cabinets, de refléter la situation et agir sur l'ensemble de la profession.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

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

En application du II de l'article 3 susvisé :

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

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

**Avenant n 22 du 22 septembre 1998
portant modification de la**

classification

Signataires	
Patrons signataires	IFEC-UNCC ; Experts-comptables de France.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CFDT ; CGT.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 1998

Le présent avenant est destiné à l'actualisation du statut de l'expert-comptable au regard des évolutions des textes réglementaires et d'origine législative qui le concernent que des conditions d'accès au stage.

Article 5

En vigueur étendu en date du 22 sept. 1998

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

ANNEXE

En vigueur étendu en date du 22 sept. 1998

Règlement du stage d'expertise comptable, visé par l'arrêté du 15 juin 1992 (extrait)
Article 2
Obligations du maître de stage
Article 42

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

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

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

Ces dispositions ne peuvent avoir pour conséquence de réduire la durée moyenne hebdomadaire des travaux professionnels à moins de 32 heures par semaine sur une année civile, sauf pour les stagiaires bénéficiant des dispositions de l'article 16 du décret susvisé du 12 mai 1981 modifié.
Article 43

Les maîtres de stage doivent s'attacher à garantir les travaux confiés aux experts-comptables stagiaires et leur donner dans l'ensemble des conditions les plus favorables (comptables, juridiques, fiscales, économiques) la formation technique de base qui doit leur permettre d'acquiescer à l'exercice de la profession.

Article 44

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

Lorsque le maître de stage et l'expert-comptable stagiaire sont salariés du même employeur, ce dernier est tenu aux mêmes obligations et doit, en outre, faciliter la tâche du maître de stage.
Article 45

Une fois le stage terminé, le maître de stage a le devoir d'aider le stagiaire dans son établissement. Toutefois, celui qui fait obstacle à cet établissement est, sous réserve des dispositions de l'article 52 ci-après, considéré dans les conditions de travail passés et dans un membre de l'ordre, ou une société membre de l'ordre, et un expert-comptable stagiaire.

Article 3

Contrat de travail

Article 46

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

Article 4

Rémunération des experts-comptables stagiaires

Article 47

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

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

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

Article 5

Congé des experts-comptables stagiaires

Article 48

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

Article 6

Obligations des experts-comptables stagiaires et anciens stagiaires

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

Article 50

L'expert-comptable stagiaire doit :

- effectuer son stage avec assiduité ;
 - satisfaire à ses obligations de formation (art. 9 à 15 et 25 du présent règlement) ;
 - établir, de concert avec son maître de stage, les fiches et les rapports semestriels (art. 16 du présent règlement) ;
 - préparer les épreuves du diplôme d'expertise comptable ;
 - chercher à graduer ses travaux professionnels et à acquiescer des missions de nature variée dont la maîtrise est indispensable pour parfaire sa formation technique ;
 - se rendre utile à son maître de stage ;
 - se soumettre aux mesures de contrôle prescrites par l'ordre ;
 - respecter le secret professionnel et se montrer digne de la profession ;
 - recevoir la clientèle de son maître de stage (art. 52 ci-après).
- Article 51

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

Article 52

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

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

Article 7

Contrôle régional du stage

Article 53

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

Article 54

Le contrôle du stage porte sur :

- le respect, par les experts-comptables stagiaires, de leurs obligations et des tâches les concernant ;
- l'assiduité et le comportement professionnel de l'expert-

comptable stagiaire ;

- la qualité et la diversité des travaux professionnels.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 1998

Règlement du stage de formation aux comptes
Établi par le décret n° 69-810 du 12 août 1969

Le présent règlement d'administration publique est relatif à l'organisation de la formation et au statut professionnel des experts-comptables aux comptes de sociétés.

Article 3

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

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

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

Article 4

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

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

a) Dans la limite d'un an, chez une personne agréée par un État membre des Communautés européennes pour exercer le contrôle légal des comptes ;

b) Dans la limite d'un an, chez toute personne autre que celles qui exercent le contrôle légal des comptes en France et dans les autres États membres des Communautés européennes et offrant des garanties satisfaisantes quant à la formation des stagiaires.

Le stage est suivi régulièrement et complété dans le délai de la délivrance d'un certificat constatant les appréciations du président

du ciosnl régional établies au vu du rparot du maître de stage. Luosqre le stgae a été almoccp dnas le resosrt de plsreiuus cseinlos régionaux ou en tuot ou prtiae à l'étranger, le président du coeinsl régional compétent est désigné dnas des cintnodios fixées par arrêté du grade des sceaux, mnsirite de la jsituce (arrêté du 4 février 1993).

Un arrêté du même mrintise détermine l'autorité compétente au sien de la possfroein puor aotruiesr le sagariite à eeceuftr tuot ou priate du sgate à l'étranger ou cehz une personne artue que celles qui snot agrées puor exeeccr le contrôle légale des cotpmes ainsi que les modalités d'accomplissement de stgae et de délivrance du certificat.

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

Signataires	
Patrons signataires	IFEC - UCNC ; Experts-comptables de France.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE - CGC ; CFDT ; CGT.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

La durée hdbroadimeae conneotllnivee est réduite de 39 hruees à 35 hueers de tvairal effceitf au snes de l'article L. 212-1 du cdoo du taiarvl à ctpmeor du piemerr juor du mios qui srivua la praouitn au Jraounl ocififel de l'arrêté ministériel d'extension.

En conséquence, il ciovnnet d'adapter également les règles de la cntvoneion ceclliotve en matière de rémunération à la nlluevoe durée du tiraavl et aux modalités de répartition et d'aménagement des harories qui lui snot nécessairement associées.

La gseiton d'un cianebt d'experts-comptables et de csomsraeimis aux cmtpoes est sejtute à différents paramètres qu'il cnnoievt de prdnree en considération puor oitespimr les nremos d'organisation du tepms de tivaarl et les aatdper à la peforisosn tuot en aaynt le scoui de l'amélioration de la vie pnresienfollose et faillame des salariés. Il s'agit :

- de la viortiaan de l'activité qui caractérise la priesfsoon ;
- du caractère ilneluetcetl de la psoerttin frniuoee ;
- de la longévitée de la ralioten avec la clientèle qui ipose un taritenmet annuel, vroie puenralinul des disresos ;
- de la particularité du tvraail de cuex des crltuoaaerbols qui enecxret luer activité pannrlceempiit hros du cabinet, cehz le ceiltnt ;
- une cienteae disponibilité dnot les claouorlbteras deonvit fraie pueve à l'égard de la clientèle ;

Alcirte 5

Le stgae a puor obejt de préparer le staagiire à l'exercice de la profession. L'activité du saagtirie ne diot pas se lmtieir à de smlieps tâches d'exécution. Elle diot être dnas toute la mreuse du psiosble en raeotlin drtecie avec les études théoriques qu'il poursuit. Les hraories du siaatirge snot aménagés à ctete fin.

Le sagtriae diot avoir la possibilité de cocasnerr une pritae de son stage à l'étude de la dtctnemuoaoain détenue par le maître de stage puor lui pertemrte d'approfondir ses cnenscaaoisns et de se tneir informé de l'actualité intéressant la profession.

- du degré élevé d'autonomie d'une partie du personnel, viroe de l'indépendance tiecquhne de canteris salariés.

Puor ptreetrme la msie en orevue de la réduction du tmeps de tiarval parallèlement à l'optimisation de l'organisation des tepms de travail, il est nécessaire, d'un côté, de lmitier la noiton de tiarval eifetfcf anisi que les modalités de répartition et règles en matière de sturutrce et de neaviu des rémunérations destinées à ceonciilr la nécessaire maîtrise de la mssae des faris de pnseronl dnot dépend la rentabilité des cabinets, dnoe l'amélioration de l'emploi, avec l'aspiration des salariés au mitneian de luer saiarle cecatrounl en cas de réduction de luer tpmes de travail.

En conséquence, les trteis II, V et VIII snot supprimés et remplacés par les dooitsnispis suivantes.

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1999

DÉCLARATION GÉNÉRALE

Les sgitanerais de la coenivtonn cliotcelve noaitalne des ciantbes d'experts-comptables et de cmssomarieis aux comptes, csniencots de l'importance de la piiluoqtq cerloalnutctee dnas le développement du progrès économique et social, se snot assignés cmmoee oecjtifbs de :

-favoriser le développement de l'emploi par un pcoessus de réduction de la durée ctcoevlile du travail. La réduction du chômage, nmoeanmt par une puqolite en fuaevr de l'emploi des jeunes, est une des préoccupations des osgntoriianas sirigntaeas ;

-permettre de cieliconr les exieegnncs liées aux vantoiiars de vlumeos d'activité avec les aariitsonps sociales. Dnas ctete optique, les pretais réaffirment luer ahtcneteamt à oieitsmpr les heaoirrs dnas le cdare d'une oaiiaontgrsn de taviarl vniast à améliorer la compétitivité des cnbaetis et pnenart en considération les atentets ivdluendleis tnat plnsrlenofsioees que de qualité de vie des acrtuus des cabinets.

Ces duex oejfbiects étant complémentaires, les doopniisists ci-après dniovet être considérées cmome cntaustniot un tuot indivisible. En effet, le présent arcoed se dnone cmmoee abiotimn tuot à la fios de réduire le tepms passé au taivral et de fsroaiver l'activité des cbaeitns : la réduction du tmeps de taarvil diot être une cnhace puor les cabinets, lures croaroetallbus et lures

clients, dès lors que sont peirss en ctpmoe les spécificités de la profession.

Cette dernière-eu égard à son rôle de cseinol de l'entreprise au ceur des systèmes d'information-doit s'adapter en penrcmenae aifn de prdnree en cpmote les évolutions des marchés, des mentalités dnas un cnotxtee économique marqué par la cuonnrecre et la révolution des theneuiqs de communication.

Les mionsiss de la porfesoins inupqmalit des innovations, la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation reitvlae à la réduction du tmeps de tivara diot ptrmetere aux ceabitns d'anticiper les ctahmegenns nécessaires. En outre, il y a leiu de prdrnee en cptome les eniexgecs européennes.

Dans ce contexte, diot être affirmée la volonté :

- d'accroître et rnuaijer les eftcfiefs des cntbaies ;
- de lttuer ctnore la précarité par des snulitoos fsaoavirt la stabilité des salariés ;
- de définir un autre coentnu aux ranloiets de tarival grâce au dugoliae scioal et au nevaiu de compétence des creatoboallrus ;

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de Fncaer ; IFEC-UNCC.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

En vigueur non étendu en date du 13 janv. 1999

Les staianriges de la cnteoinvon cocllevite naoiltnae des cantibes d'experts-comptables et de cmseoimrasis aux comptes, ctcsioenns de l'importance de la piiqutole crealocuttlnle dnas le développement du progrès économique et social, se snot assignés cmome oicejtfbs de :

-favoriser le développement de l'emploi par un psoecurs de réduction de la durée ctvoellcie du travail. La réduction du chômage, noetnammt par une piuitolqe en feuvar de l'emploi des jeunes, est une des préoccupations des oratosiannigs stirneagias ;

-permettre de celniioer les eneexgcis liées aux viintoaras de vumoels d'activité avec les aiaotpnisrs sociales. Dnas cttee optique, les piarets réaffirment luer amcheetatnt à otpiesmir les heariors dnas le cdare d'une oatragnsoiin de tviraal vsnait à améliorer la compétitivité des cbenaits et paennrt en considération les aenetts ivleunelddiis tnat preneosolfliness que de qualité de vie des aecurts des cabinets.

Ces duex oitcbfjes étant complémentaires, les diisonistps ci-

-de peretmrte le développement de neouvlls foerms de taraivl cunuojagnt puls gndrae aomtoiune et responsabilité du salarié ;

-de tienr cmpote des neovaux mdoes d'organisation du tvaairl ;

-de mntnaeir aux salariés, suos des foerms appropriées et négociées, luer pvoieur d'achat en cas de réduction de la durée efefvctie du travail.

Conscientes que le développement de la profession, dnnot le rôle pédagogique au prifot du mndoe économique diot être rappelé, pssae par l'épanouissement poenrnsl dnas le crade de l'avenir du cabinet, les oitiroanangss sgaitaeinrs enpimexrt luer acorcd puor poumoiorvr de nueleovls nrmoes en matière tnat de sscrutute de rémunération que de mresue du teps de travail.

C'est en considération de cette déclaration préalable que l'avenant n° 19 et l'accord du 10 février 1997 sur l'emploi cterorntpaie à l'aménagement et la réduction du temps de trvaial snot supprimés et remplacés par de neleulvos dptniisooiss rlvteeais aux terits II, V et VIII et de la cionenotvn collective. Par ailleurs, est établi un accord, dctsiint de la centoivonn collective, rlietaf à l'anticipation des 35 heures.

après donievt être considérées cmme ctouinatsnt un tuot indivisible. En effet, le présent acorcd se donne comme aimibton tuot à la fios de réduire le tmeps passé au taaivrl et de feraoivrs l'activité des cntaebis : la réduction du tpmes de tavaril diot être une cachne puor les cabinets, lreus crlaeltuobars et luers clients, dès lors que snot psires en ctpmoe les spécificités de la profession.

Cette dernière-eu égard à son rôle de coienl de l'entreprise au cuor des systèmes d'information-doit s'adapter en prnaneecme aifn de predrne en ctpmoe les évolutions des marchés, des mentalités dnas un cextntoe économique marqué par la cncuneorcre et la révolution des tiqehnuces de communication.

Les mnisioss de la poifrsosen ilpqinmuat des innovations, la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation rialvte à la réduction du teps de triaavrl diot pertmerte aux cebnitas d'anticiper les ceenmhgants nécessaires. En outre, il y a leiu de pnedrre en cmptoe les exngceeis européennes.

Dans ce contexte, diot être affirmée la volonté :

- d'accroître et riejnvar les efefctifs des cbiaents ;
- de leuttr cnrote la précarité par des slontiuos fnosvairat la stabilité des salariés ;
- de définir un artue cotnneu aux renoitls de tvraail grâce au daugolie sacoil et au niaevu de compétence des clraoraobtules ;
- de prmeette le développement de nuleelvos feroms de tvariail canuunjogt puls gndare aumotnoe et responsabilité du salarié ;

-de tenir compte des nouvelles modalités d'organisation du travail ;

-de maintenir aux salariés, sous des formes appropriées et négociées, leur pouvoir d'achat en cas de réduction de la durée effective du travail.

Conscientes que le développement de la profession, dont le rôle pédagogique au profit du mode économique doit être rappelé, passe par l'épanouissement personnel dans le cadre de l'avenir du cabinet, les organisations professionnelles expriment leur accord

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de France.
Syndicats signataires	Fédération CFE-CGC ; Fédération CTFC ; Fédération CGT.

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1999

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

Salaires effectifs et réduction de la durée effective du travail

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1999

La convention collective prévoit expressément dans certaines hypothèses - en l'absence de l'accord d'anticipation des 35 heures pour être éligible aux aides de l'Etat et/ou mise en place de la réduction à 35 heures de durée - que la réduction de la durée effective du travail s'accompagne du maintien du salaire contractuel, soit 39 heures, pour le personnel " temps plein ".

De ce principe, doivent découler les conséquences :

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de France ; Institut des experts-comptables et coiffes aux comptables (IFEC).
Syndicats signataires	CFDT ; CTFC ; CGC ; Force ouvrière.

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Compte tenu de l'évolution des textes législatifs et réglementaires les parties ont convenu d'apporter les modifications suivantes :

pour promouvoir de nouvelles mesures en matière de structure de rémunération que de mesure du temps de travail.

C'est en considération de cette déclaration préalable que l'avenant n° 19 et l'accord du 10 février 1997 sur l'emploi ont été supprimés et remplacés par de nouvelles dispositions relatives aux titres II, V et VIII de la convention collective. Par ailleurs, est établi un accord, dit " d'anticipation de la durée collective ", relatif à l'anticipation des 35 heures.

1.1. Lorsque la durée effective du travail est réduite selon des modalités autres que celles rappelées ci-dessus, l'avenant n° 23 ne peut donner lieu à une réduction unilatérale du salaire brut mensuel contractuel.

1.2. Le maintien du salaire annuel contractuel effectif, soit 39 heures, peut donner lieu à la présentation du bulletin de paie d'un salaire brut à taux horaire mensuel cadencé à l'horaire effectif majoré d'une indemnité compensatoire de réduction d'horaire et/ou d'une indemnité compensatoire à la rémunération des heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail.

Le cabinet ne peut pas s'appuyer sur cette présentation du bulletin de paie pour réduire le salaire contractuel. L'indemnité compensatoire est fixée au salaire contractuel. Elle ne peut disparaître le jour où, notamment en raison de la réduction de la durée légale, le cabinet décide de réduire la durée effective du travail. Le cabinet devra intégrer l'indemnité compensatoire dans le salaire à une date ultérieure à déterminer.

1.3. Il est rappelé qu'en application de l'article 5.2.1 de la convention collective le maintien à 39 heures de la durée effective du travail donne lieu au versement du salaire, soit 39 heures, antérieur au 1er mars 1999, à l'application de la réduction de 10 % prévue à l'article 8.2.3.2 de la convention collective au-delà de 35 heures jusqu'à 39 heures incluses ou à sa compensation en temps de repos.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1999

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

des boîtes constatés au niveau des cabinets. Ils concluent en conséquence le présent avenant ayant pour objet de modifier ou de compléter le dispositif conventionnel existant.

Chapitre Ier

Csoomsimn pitiaarre nlaanitoe de l'emploi et de la formation professionnelle

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

(voir cet article)

Chapitre II

Emploi, insertion et formation professionnelle

2.1. Le titre de l'article 9.3 devient " Emploi, ietirnosn et foitoamrn penirosfollnese " et l'unique alinéa est remplacé par les deux alinéas suivants :

(voir cet article)

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

(voir cet article)

2.3. L'article 9.3.2 " Coartnt de qauoitalciifn " est remplacé par la rédaction suivante :

(voir cet article)

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

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

2.6. L'article 9.3.6 " Rémunération des triebaux d'un coartnt de famrtoin en aalnercne " a la rédaction suivante :

(voir cet article)

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

2.8. Il est créé un article 9.6 intitulé " Asnpsgaretpie ".

(voir cet article)

Chapitre III

Cas de non-concurrence

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

(voir cet article)

Chapitre IV

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de France ; IFEC, l'Institut des experts-comptables et des commissaires aux comptes.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; FO.

Avis du 4 décembre 2003 de la commission paritaire d'interprétation

Temps partiel

8.4. Temps partiel

Les parties ont convenu de modifier dans un même article 8.4 l'ensemble des dispositions relatives au temps partiel, qui remplacent les articles 8.4.1 à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

(voir cet article)

Chapitre V

Convention individuelle de forfait en heures sur l'année

Il est créé un article 8.1.2.7 ainsi rédigé :

(voir cet article)

La mise en œuvre de l'article 8.1.2.7 doit être prévue, par écrit, au contrat de travail, ou faire l'objet d'un avenant. A défaut d'avenant, les dispositions antérieures continuent de s'appliquer dans le respect de la loi.

Dès que possible et au moins une fois par an, les parties examinent les éventuelles difficultés liées à l'application de cette convention individuelle. Le salarié a la possibilité, hors de cet avenant au préalable et sous réserve d'un préavis de 3 mois, de dénoncer l'avenant.

Les dispositions antérieures à la convention individuelle de forfait en heures sont abrogées dans le respect de la loi.

Chapitre VI

Les dispositions relatives à l'extension du présent avenant et médianes à cet effet le secrétariat de la commission paritaire nationale.

Fait à Paris, le 22 avril 2003.

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2003

Article 6.3

(voir cet article)

Fait à Paris, le 23 octobre 2003.

relatif au départ volontaire à l'âge de la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de France ; IFEC.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003

Aiclrte 6.2.4.1

(voir cet article)

Fiat à Paris, le 4 décembre 2003.

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de France ; Institut français des experts-comptables.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; FO.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2004

A la première phrase du premier alinéa de l'article 8.1.2.7, il est ajouté après " crdaes " : " tpecnuihes classés niveau III, ccieiefont 330 ".

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2004

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

Fiat à Paris, le 20 février 2004.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2004

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

L'article 8.4.5 " Muotloiadn des tmepts pleairts " est modifié ou complété comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2004

L'alinéa 1 de l'article 8.4.6.3 " Taarvil itmteneritnt " est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 mai 2004

Le secrétariat de la cosmomisin prtiaaire nlnioaate est mandaté pour demander l'extension du présent avenant qui entrera en application à compter de la signature au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Fiat à Paris, le 12 mai 2004.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mai 2004

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables de France ; Institut français des experts-comptables et commissaires aux comptes (IFEC).
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 mai 2004

L'article 6.2.4.2 est remplacé par la rédaction suivante :

(voir cet article)

Article 2

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction

départementale du travail, de l'emploi et de la formation
poinllrneefosse de Paris, svice des coenivontns collectives,
210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du

Accord du 16 janvier 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers

Signataires	
Patrons signataires	L'ECF ; L'IFEC,
Syndicats signataires	La fédération CDFT ; La fédération CFE-CGC ; La fédération CTFC ; La fédération CGT ; La fédération FO,

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

il a été conclu le présent accord sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu par l'article 7 de l'accord sur la formation professionnelle signé le 5 avril 2007.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Les obligations des employeurs et de salariés s'inscrivent du présent accord en vue de contribuer aux bons soins d'une association l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes dont l'objet est le suivant :

Avenant n 29 du 11 septembre 2008 relatif aux congés spéciaux

Signataires	
Patrons signataires	L'ECF ; L'IFEC,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; La CGT ; La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2008

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

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

Signataires	
Patrons signataires	L'ECF ; L'IFEC,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; La CGT ; La CGT-FO,

bureau fédéral de la fédération des comcoms et des siveecis
UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la commission
celovlcite ntolaaie " Experts-comptables et commissaires aux
comptes (cabinets) " n 3020.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

? réaliser des travaux d'analyse et de préconisation sur les
métiers qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de
manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en
termes de contenu et d'exigence de compétences ;
? mettre en œuvre à cet effet les moyens nécessaires à la
collecte et à l'analyse des informations requises et à
qualifier paratant d'identifier et de mesurer les évolutions
des métiers répertoriés dans ce secteur d'activité, ainsi que des
compétences et formations nécessaires à leur exercice.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Chaque partie désignera ses délégués au comité paritaire de dialogue social de la première réunion plénière
assemblée générale de l'association.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il
pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la
réglementation. Le secrétariat de la commission mixte paritaire
est mandaté pour le déposer à la direction départementale du
travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et
au greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Il est mandaté
également pour déposer au ministère du travail son extension.
Un exemplaire original du présent accord est remis à chaque
signataire.

2008.

Article 1

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2008

L'article 7. 1 « Congés spéciaux de courte durée » est ainsi
complété :
« ? décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié a
contracté un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;
? décès d'un ascendant ou d'un descendant (du salarié, de son
conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié a contracté un
pacte civil de solidarité) : 3 jours ouvrables. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2008

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

Article 1

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2008

Le 4e alinéa de l'article 10. 2 « Commission nationale paritaire
d'interprétation » est remplacé par la rédaction suivante :
« La commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa
saisine. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2008

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

Avenant n 31 du 14 novembre 2008

relatif à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	L'ECF ; L'IFEC,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; La CGT ; La CGT-FO,

Article 1

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2009

L'article 6. 1 « Période d'essai » est désormais ainsi rédigé :
« Pour les cobrateoauillrs (trices) dnnt le ccnoifiiefet hiérarchique est inférieur à 330, la période d'essai est de 2 mois. Cttee durée est portée à 3 mios puor les cadres. Elle est portée à 4 mios puor les experts-comptables irticnss à l'ordre et cmiosmaierss aux cemopts istrics à la compagnie.

Les ptaires puveent convenir, d'un cmoumn accord, de ruevleoonr cette période d'essai une fios et puor une durée au puls égale. Le rnneeuelvmeot de la période d'essai diot être prévu dnas le ctrnoat idniviedul de travail.

La rptuue de la période d'essai est soisume aux délais de prévenance prévus par la loi. Toutefois, le salarié qui tuvore un nevuol elmpoi peadnt la période iiiialtne ou pndneat la période de reemlnleoenvnut puet qteutir son emploi immédiatement snas aoivr à rsteecpr de délai de prévenance.

Le délai de prévenance cmmemoce à coriur à coptemr de la naiitofctoin de la décision de mtetre fin à la période d'essai.

A la fin de la période d'essai, cquahe salarié reçoit une noiaioficittn de la focitonn définitive qui lui est confiée, ainsi que du ciinfofect hiérarchique correspondant.

Toute miaicotiodfn ultérieure dnas la ciisfoctasilan proosnleneifsle du salarié frea également l'objet d'une noiftticaoin semblblae au cntoart de travail. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2009

L'article 6. 2. 1 « Indemnité de lmeicinneiet » est désormais ainsi rédigé :

« L'indemnité de lmeiecinnct est cllee fixée par la loi, à sivaor à la dtae de srtnigie du présent avenant, 2 / 10 de mios par année d'ancienneté aevc une mtjaraioon de 2 / 15 de mios par année au-delà de 10 ans. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2009

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

Signataires	
Patrons signataires	L'ECF ; L'IFEC,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CGT ; La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2011

Dans le crade des acetilrs L. 2241-3 et D. 2241-7 du cdoe du traiaivl sur les meesrus tenndat à aesrusr l'égalité pnloeflnssioree ernte les fmemes et les hommes, et de la loi de mras 2006 sur l'égalité des chances, les paelirts ont examiné l'étude prtctsevoipe de la bnhrace plnrssoofoeieilne des experts-comptables et des csemrmaiois aux comptps réalisée dnas le crdae de l'OMECA (observatoire des métiers de l'expertise comptable, du crassioamnt aux cepmtos et de l'audit) qui contutise une piphroohagte de la profession, noteamnt en temres de

L'article 6. 2. 4. 2. 2 est remplacé par la rédaction snvauite :
« La msie à la rteatrie à l'initiative de l'employeur, anvat l'âge de 65 ans, dnas les cdoonitns prévues au 6. 2. 4. 2. 1 ouvre doit puor le salarié à l'indemnité de msie à la rirattee prévue par la loi, à soiaor à la dtae de snigarue du présent avenant, 2 / 10 de mios par année d'ancienneté aevc une mitajooran de 2 / 15 de mios par année au-delà de 10 ans.

Le délai de prévenance est fixé à 3 mios à cmptemr de la dtae d'envoi ou de reisme de la lrttee cnrnmfaiot la décision de msie à la retraite. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2009

A l'article 8. 2. 2. 5 « Conséquences de la vrtiooan de l'horaire habidroademe moyen, " a, hueers excédant la durée mneynoe aeunnlle ? », au dneerr turet, la piatre de prsahe « et ovurnet droit, puor celles qui excèdent 41 heures de moyenne, au roeps csunmepetoar prévu à l'article L. 212-5-1 du même code. » est supprimée.

L'article 8. 2. 3. 1 est supprimé.

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

Article 5

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2009

Suos réserve du diort d'opposition, le présent aroccd etnre en viguuer à cmoeptr de son dépôt effectué conformément aux doiptsinsios légales.

Le secrétariat de la cimsmsoion parraitie est mandaté puor daemnedr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2009

La loi de miosadntoiren du marché du taviral n° 2008-596 du 25 jiuin 2008 et la loi de démocratie siocale et de réforme du temps de tavrial n° 2008-789 du 20 août 2008 ont apporté des mntodiciafos sur différents thèmes : période d'essai, indemnité de licenciement, complément de salraie maladie, heeurs supplémentaires et reops compensateur.

La cmiosmosin paritirae a examiné l'impact de ces nluveleos réglemmentations sur les aeclitrs caosredpnortns de la cnotnvieon collective.

En conséquence, les otrsiaganonis scadlnyeis décident de les mfeidoir comme suit.

dsgitanioc économique et de soautiitn comparée des femmes et des hommes.

L'objet du présent accord est de définir les modalités sleon leselluques les petrais vnot prviuorsue lerus échanges sur l'égalité professionnelle.

Article 1er - Informations chiffrées

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2011

Pour une présentation de la situation, les pitares se réfèrent à l'étude réalisée dnas le crade de l'OMECA citée ci-dessus (cf. en annexe les pgeas 46, 47, 48 et 51 de l'étude de l'OMECA). En piurtliecar la répartition des efcteffis femmes-hommes (par tacrhne d'âge, pgae 46, par tillae d'établissement, pgae 47) mtnore que 2 salariés sur 3 snot des femmes, mias aussi que 1 expert-comptable sur 5 est une femme (page 48) et que 16 % des cismmsieoas aux cetopms snot des fmeems (page 51). Cette étude cntoneit également :

? une répartition des ecftifeffs par catégorie srsefoilpoiccsleonne d'où il rsroest que 44 % des hmomes snot cadres, cnrtoe 17 % chez les fmeems ;

? une répartition des ecfeiftffs dnas les caiebnts de moins de 50 salariés mrotne que les fmemes snot finmleabt représentées dnas le nvieau le puls élevé (au nvieau 1, 6 % des feemms conrte 22 % des hommes), tndais que 63 % d'entre eells se siuntet aux neavix 4 et 5 (contre 39 % des hommes).

Afin de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle qui commencera en février 2011, les parties conviennent de lancer une étude complémentaire afin de pouvoir disposer d'un état des lieux en matière :

? de rémunération ;
? d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
? de conditions de travail et d'emploi.
En fonction de cet état des lieux et des explications qui seront examinées sur les situations constatées, les parties auront à définir :

? le cas échéant, des mesures transitoires au profit des femmes au regard des points cités ci-dessus (notamment l'objectif d'équilibrer les effectifs par la promotion de femmes et d'hommes selon les postes) ;
? les mesures de nature à contribuer à l'égalité des chances (en matière de promotion, d'aménagement du temps de travail) ;
? les actions à mettre en œuvre périodiquement pour assurer le suivi des initiatives retenues.
Les parties s'engagent à transmettre leurs travaux sur l'égalité professionnelle d'ici au 15 novembre 2011, étant ici rappelé que le principe de cette étude a été acté lors de la CMP du 3 décembre 2010. En conséquence, l'OMECA est mandaté pour finaliser le cahier des charges et réaliser l'appel d'offres correspondant aux questions indiquées à l'annexe I du présent accord. La CMP du 11 février 2011 portera à son ordre du jour la validation du cahier des charges et le choix du prestataire qui sera chargé de réaliser cette étude.

Le présent accord entre en application après le respect des procédures prévues par la loi (notification à l'ensemble des syndicats pour vérification de l'absence d'opposition, dépôt au ministère du travail et au gffree du conseil des prud'hommes de Paris).
Ses révisions et dénonciation éventuelles s'effectueront dans les conditions définies par la loi.
Un accord sur l'égalité professionnelle sera négocié sur la base de l'étude visée dans le présent accord.

Annexes

Dans le cadre de la préparation de la négociation d'un accord sur la

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

Signataires	
Patrons signataires	ECF ; IFEC.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFE-CGC ; FEC FO.

A partir du rapport mis à sa disposition (version définitive du 5 avril 2012 remise par le cabinet d'étude et de conseil), la commission paritaire a opéré les constatations suivantes :

1.1. Accès à l'emploi

questions de l'égalité professionnelle, quelles questions devaient être traitées ?

I. ? L'état des lieux

1. La répartition des effectifs femmes-hommes par coefficient, par secteur d'ancienneté, par niveau de rémunération, par secteur d'âge ;
2. Les postes à dominante féminine et, le cas échéant, l'évolution de cette répartition ;
3. Un tableau comparatif d'écart de rémunération entre les sexes, l'accès à la formation selon les sexes.
Quelles sont les situations déjà identifiées ? Qui réalise cet état des lieux ? Caractéristiques de réalisation ?

II. ? Des points d'action

1. Y a-t-il un déséquilibre (plus ?) constaté sur tel ou tel point (le niveau de responsabilité ? l'accès à la formation ?).
2. Y a-t-il lieu de prévoir des mesures transitoires au profit des femmes pour rétablir l'égalité avec les hommes ?
3. La collecte des informations pour alimenter l'analyse globale de la situation comparée des femmes et des hommes :
? la répartition des effectifs et des rémunérations par sexe ;
? la formation : le suivi des formations de coefficient, et plus globalement la rédaction d'un questionnaire à diffuser à un échantillon de personnes pour analyser le rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche. Qui s'en charge ?

III. ? Définition du contenu d'un futur accord

L'état des lieux avec quelques chiffres. Pour l'avenir, quels éléments supplémentaires, dans quels domaines à suivre ?

? le respect des principes de non-discrimination ;
? un développement sur les considérations objectives et pertinentes qui expliquent les différences ;
? quelques objectifs d'actions :
?? pour atténuer le nombre de femmes dans les postes à forte responsabilité et inversement. Comment mesurer la réalisation de cet objectif ? Le suivi des mesures sur les secteurs de professionnalisation, par exemple ;
?? le respect de l'égalité salariale à l'embauche : orienter le recrutement des salariés par une enquête faite auprès d'un échantillon de salariés ;
?? pour faciliter la répartition des temps de travail-obligations familiales : l'entretien annuel doit permettre d'examiner la charge de travail et les contraintes horaires. Quelles propositions ? Le télétravail ? L'individualisation des horaires ? Le temps partiel ?

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

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

Dans la branche, la proportion des femmes est supérieure à celle des hommes avec un déséquilibre de la répartition des sexes sur certains postes ou activités.
Les femmes sont présentes aux niveaux 4 et 5 d'exécution (poste de responsable opérationnel et de responsable social). Les hommes sont davantage aux niveaux 1, 2 et 3 de qualification et de compétence (cf. annexe I).
Les femmes ont représenté, dans les années de moins de 10 salariés, 72 % des recrutements en 2009 et 75 % en 2010. Dans les années de 10 salariés et plus, les femmes ont représenté respectivement 63 % en 2009 et 64 % en 2010 (cf. annexe II).

1.2. Promotion

Comme indiqué ci-dessus, les femmes sont moins représentées sur les postes à responsabilité. Des femmes à l'évolution professionnelle des femmes peuvent continuer d'exister :

? les parcours de carrière liés à la maternité ;
? les parcours de carrière liés à la parentalité.
Les femmes ont une ancienneté moyennement élevée

sur l'ensemble des postes de collaborateurs.

1.3. Conditions de travail et d'emploi

La part de cotisations à temps partiel est plus importante parmi les femmes salariées (23,5 % contre 9,5 % chez les hommes) (cf. annexe III).

Il arrive que les femmes, en particulier les titulaires de postes d'assistante comptable, aient tendance à passer à temps partiel après une naissance, ce qui peut présenter des difficultés d'organisation au sein des petits cabinets.

De même, pour certains métiers comme celui d'auditeur nécessitant de fréquents déplacements, le temps partiel semble mal adapté, particulièrement dans une branche au sein de laquelle l'évolution professionnelle va de pair avec un fort investissement en termes de temps.

1.4. Rémunérations

Des écarts de salaire se constatent entre les femmes et les hommes avec l'âge et l'ancienneté, tous emplois confondus.

Les écarts de salaire au sein même par métier sont beaucoup plus faibles que celui constaté au niveau du salaire moyen annuel global. En tout état de cause, l'étude n'établit pas d'écarts inexpliqués par des considérations objectives.

Article 2 - Actions

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2013

Après des échanges sur les conditions et les conditions qui paraissent être jugées pertinentes, les parties ont souhaité s'orienter vers des mesures de nature à contribuer à l'égalité des sexes et vers des initiatives à mettre en œuvre périodiquement pour assurer le suivi des initiatives retenues.

2.1. Promotion professionnelle

Pour assurer une évolution professionnelle équivalente entre les femmes et les hommes, les entreprises devraient favoriser la formation pour développer la mobilité professionnelle et permettre une progression salariale, notamment par l'utilisation du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF), de la validation des acquis d'expérience (VAE) et des périodes de professionnalisation.

Afin de permettre un accès à la formation en nombre d'heures proportionnel à la répartition femmes-hommes dans l'entreprise, les entreprises devraient développer la formation à distance, ce qui n'exclut pas la formation présentielle. A cet effet, elles devraient mettre aux différents organismes de formation et aux entreprises d'organiser de la façon la plus décentralisée possible les actions de formation afin de permettre en outre les formations familiales. Un examen de l'accord relatif à la formation du 5 avril 2007 sera effectué en ce sens.

De même, un examen de l'accord sera effectué sur les parcours professionnels au profit des personnes les moins qualifiées.

Par ailleurs, pour faciliter l'évolution professionnelle, les entreprises devraient également que l'entretien prévu par l'accord relatif à la formation sera l'occasion d'un examen des formations de nature à permettre l'actualisation des connaissances nécessaires par les personnes pour le congé de maternité ou temps partiel liés à celui-ci, mais aussi de mettre en place un suivi individualisé des femmes en matière d'accès aux postes à responsabilité.

2.2. Accroissement de la vie professionnelle, vie privée

Afin de concilier la vie privée, la maternité et la parentalité avec la vie professionnelle comportant, dans l'année, des périodes de forte activité, les entreprises devraient envisager de promouvoir une action concertée sur la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur une période inférieure.

Dans cette optique, les entreprises devraient :

? permettre en priorité les congés de maternité dans l'organisation

des déplacements et des réunions internes ;
? encourager un entretien lié à la maternité afin d'examiner les besoins en matière d'aménagement du temps de travail (appréciation du volume d'activité, de la durée du travail, des horaires, des modalités d'exécution du travail comme la mise en place du télétravail par la suppression d'un aménagement au cours de travail ?) ;

? faciliter l'accès à l'information d'ordre général sur le bien-être professionnel en matière de gestion d'organisation sur des thèmes tels que le salaire, le congé de maternité, l'adoption ou l'absence ;

? encourager un entretien à l'issue du congé de maternité, ou d'adoption, ou du congé parental pour définir les actions à entreprendre, notamment en termes de formation, de remise à jour et des possibilités pour faciliter les souhaits d'évolution professionnelle.

2.3. Favoriser l'égalité de rémunération

Plusieurs actions sont décidées. Tous les domaines suivants :

? communiquer, une fois par an, à leurs salariés ou leurs représentants, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, et ce dans la limite de la disponibilité d'informations disponibles (en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective, d'articulation vie familiale/ vie professionnelle) ;

? assurer le paiement intégral de la rémunération pendant le congé de maternité pour les entreprises dont le salaire excède le plafond de la sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Il est par ailleurs rappelé qu'au retour du congé de maternité, la rémunération est majorée des aménagements généraux ainsi que de la hausse des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la hausse des augmentations individuelles dans le cas contraire ;

? veiller à ce que les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet bénéficient d'une égalité en matière de rémunération.

Article 3 - Programme de travail pour poursuivre les travaux

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2013

La branche entend poursuivre le travail de sensibilisation déjà mené par différents outils de communication ? réunions organisées par les organismes salariés et professionnelles, diffusées par les réseaux de la profession, communication auprès des établissements d'enseignement et de formation, diffusion des travaux de l'OMEGA (observatoire des métiers de l'expertise comptable et de l'audit), présentation d'un rapport annuel de branche ?

Dans ce cadre, elle entend aussi faire bénéficier les entreprises d'outils méthodologiques :

? par la rédaction et la diffusion de documents type tableau de bord relatif aux données de référence sur l'état des lieux avec ceux de référence de taille comparable ;

? par l'élaboration de guides (de recrutement, de conduite d'entretien d'évaluation, entretien de carrière, bilan d'étape professionnel ?) permettant en outre les problématiques liées à l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, des initiatives seront collectées tous les 3 ans par la branche afin d'actualiser l'état des lieux sur l'évolution de la répartition femmes/hommes selon les catégories de postes. Si des évolutions significatives apparaissent, le présent accord pourra être modifié.

Un document sera élaboré pour faciliter les initiatives adaptées (rémunération moyenne, durée du travail, nombre d'heures de formation, promotions, etc.).

Les entreprises devront répondre à cette enquête selon le calendrier qui aura été indiqué.

Article 4 - Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2013

4.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter de la signature au Journaux Officiels de l'arrêté ministériel d'extension, sous réserve de l'exercice par les syndicats de salariés du droit d'opposition.

4.2. Révision

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes. Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque autre partie et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, restent maintenues. Les dispositions de l'avenant partiel de révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles remplacent si la date expressément prévue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

4.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des deux parties signataires et selon les modalités suivantes.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie signataire et déposée auprès du ministère du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

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

A l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou un nouveau accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Les dispositions du nouveau accord se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour effet si la date qui en a été expressément convenue, soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant 1 année qui sera prorogée à l'expiration du délai de 3 mois de préavis. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

4.4. Dépôt

Le présent accord sera déposé au ministère du Travail par le secrétariat de la commission paritaire mandatée pour donner l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2013

Dans le cadre des différents textes législatifs relatifs à l'égalité professionnelle et sociale et aux relations de travail, les hommes, les femmes et les salariés du présent accord ont convenu que la mixité dans les emplois est un facteur de cohésion et de performance sociale.

Ils constatent que de tous les acteurs de la branche, chacun en fonction de son degré de responsabilité, s'engagent pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans l'accès à l'emploi et à la formation qu'en matière de rémunération, de conditions de travail et de progrès

professionnel.

Considérant que la promotion de l'égalité professionnelle relève de la responsabilité de chacun et de l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics, les partenaires ont conclu cet accord qui a pour objet de définir des mesures visant à garantir et promouvoir la mixité et l'égalité.

Les signataires considèrent également que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dialogue dans les cabinets.

A la suite de l'accord de méthode, conclu le 14 janvier 2011, qui a prévu une étude en matière :

? de rémunération ;

? d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

? de conditions de travail et d'emploi,

un cabinet d'étude et de conseil a réalisé, en plusieurs étapes, un rapport préalable à la branche de dépense d'un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans la profession.

Après préparation de ses travaux par un groupe paritaire de travail, la branche a situé sa démarche dans le cadre des articles de la loi du Travail sur l'égalité professionnelle ainsi résumés :

? article L. 2241-1 : la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? article L. 2241-3 : la négociation annuelle doit porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les mesures de progrès tendant à remédier aux inégalités constatées sur les sujets ci-dessus rappelés ;

? article L. 2241-9 : les négociations annuelles sur les salaires et les autres conditions de travail de la branche de dépense doivent viser à définir et à promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (cf. annexe VI).

Les organisations syndicales ont convenu de la mise en œuvre de ces dispositions :

? d'un état des lieux présentant les caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes salariés de la branche (évolution des effectifs par région et par sexe, répartition des effectifs par tranches d'âge, par taille de cabinets, par type de contrat de travail, par tranche de salaire, par tranche d'ancienneté, par niveau de diplôme, en distinguant la situation initiale de la formation continue ?) ;

? d'une analyse qualitative permettant, d'une part, de relever les différents aspects d'acteurs sur l'égalité professionnelle au sein de la branche et, d'autre part, de repérer les aspects méritant d'être traités afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;

? d'une analyse quantitative sur les salaires, les conditions de travail, les formations, les rémunérations, de formations, de formations ?).

Dans les cabinets de moins de 10 salariés, l'analyse a porté notamment sur les métiers suivants : carte de direction, comptable, contrôleur de gestion, comptable, créancier, comptable. Au-delà de 10 salariés, elle a concerné l'assistance juridique, l'audit, l'expertise sociale et au sein de l'expertise comptable les postes d'assistant comptable, de chargé de mission, de responsable de clientèle et de directeur de bureau ?

Au terme de cette étude, les représentants de la branche ont ainsi pu constater de nombreux progrès en matière d'actions spécifiques d'être mises en œuvre pour favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

C'est sur la base de ces travaux que les partenaires ont convenu de ce qui suit, étant précisé que le présent accord, applicable à l'ensemble des cabinets de la branche, quel que soit leur effectif, n'exonère pas :

? de lues obligeant d'information et de consultation les cabinets dotés d'un comité d'entreprise ;

? de lues obligeant de négociation les cabinets dotés d'une représentation syndicale ;

? de lues obligeant au regard de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 les cabinets de 50 salariés et plus. Dans ce cadre, les cabinets concernés gardent un droit entièrement ouvert de définir les objectifs de progression, les indicateurs de suivi et les indicateurs et les indicateurs chiffrés.

Annexes

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2013

Annexes I à V

(Annexes non reproduites, cseotlanblus en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqirube BO Cinontvoen collective.)

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

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2013

Annexe VI

Textes législatifs

Article L. 2241-1 :

« Les ornngaisatois liées par une cnoioetvnn de bnrache ou, à défaut, par des aocccdrs pieenfosrlsions se réunissent, au mnois

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

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

Sous réserve du diort d'opposition tel qu'organisé par la loi, le présent accrod est cnlcou puor petmrerte à AGEFOS-PME de ccetoellr les ctonnuuibtors calculées (conformément aux tuax définis par l'accord du 5 avirl 2007 y croipms le tuax de 0,15 % porté à 0,25 %) sur la coltelce de l'année N basée sur les sralaies de l'année N ? 1 jusqu'au 31 décembre 2016.

En conséquence, coclnu puor une durée déterminée, il cesrsea de purridoe efftt le 31 décembre 2016.

Les prtieas civnnoenent de réexaminer cette qtsouien au puls trad le pemreir tremtirse 2016.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

Chaque sadnycit sgaintarie ou adhérent puet dmdenear la révision de tuot ou ptarie du présent acrocd seoln les modalités situneavs :

? ttoue demndae de révision diot être adressée par lrtee recommandée aevc aivs de réception à chcuon des aterus sraeingaits ou adhérents et comporter, ourte l'indication des dinsooptsiis dnot la révision est demandée, des pnsiooitprs de rpemlemenact ;

? le puls raendipmet pssobile et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios svianut la réception de cttee lettre, les petairs drnvoet ourvir une négociation en vue de la rédaction d'un noevvau ttxee ;

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

une fios par an, puor négocier sur les salaires. Ces négociations pennrnet en ctopme l'objectif d'égalité plnsrifleneose etnre les fmeems et les hommes. »

Article L. 2241-3 :

« Les onigraoinsats liées par une cnoieovtn de bhcanre ou, à défaut, par des aorccds pelisnnsrseos se réunissent puor négocier tuos les 3 ans sur les meseurs tenndat à aressur l'égalité pnreesofilnsle ernte les feemms et les heomms et sur les meosors de rtaragapte tandent à remédier aux inégalités constatées.

La négociation prtoe naonmmtet sur :

1° Les cniotdnos d'accès à l'emploi, à la ftiaromon et à la proiotomn pfsioelornesle ;

2° Les cionotnids de taravil et d'emploi et nomatnmet celles des salariés à tmeps partiel.

Les itfnroanmois nécessaires à la négociation snot déterminées par vioe réglementaire. »

Article L. 2241-9 :

« Les négociations aelulnne et quanqnuiele prévues aux aiclrets L. 2241-1 et L. 2241-7 vesint également à définir et à pemoramgrrr les meeurss pameretntt de seurimppr les écarts de rémunération entre les feemms et les hommes. »

? les doitisoiisps de l'accord dnot la révision est demandée rrseonett en vegiuur jusqu'à la cnscoilon d'un nuoevl aocrcd ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus ;

? suos réserve de l'exercice du dorit d'opposition dnas les conitdnos prévues par la loi, les dioiptinssos de l'avenant ptnaort révision se sottubsnuiert de pilen driot à cleles de l'accord qu'elles miednfiot et sronet oapbeploss à l'ensemble des eopurleymms et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui arua été expressément convenue, siot à défaut, à pitarr du juor qui srvuia son dépôt auprès du sivecre compétent.

(1) Actlrie étendu suos réserve de l'application des dtooinpssiis des atilrces L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jicedspunrrue de la Cuor de ctasoaisn (Cass. soc., 17 sembetpre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 jilulet 2009, n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

Le présent accrod fiat l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la cmiooimssn ptriaiare qui est mandaté puor dmadener son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

Le 5 avril 2007, un arccod a désigné l'AGEFOS-PME dnas le cdare de l'article 6.1 de l'accord de brcanhe sur la fmitoarn plneslsoeionrfe conclcu le même jour, puor ceotcllr et gérer, au sien d'une SPP (section ptaiiarre professionnelle) les cuotniritonbs dnas les cnoitodns prévues aux aetrclis 6.2 à 6.4.

Par la suite, toris accords, du 8 otbroce 2009, du 9 jilulet 2010 et du 8 jiuon 2012, ont été ccounls puor coenfir à l'AGEFOS-PME la clloce et la gsteoin des ciibrnottnuos ftmioroan jusqu'au 31 décembre 2014 puor le dernier.

A l'issue de luers négociations, les pteiras au présent acorcd ont décidé ce qui suit.

Signataires	
Patrons signataires	L'IFEC ; L'ECF,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

il a été convenu ce qui suit à l'issue de plusieurs réunions de la commission mixte paritaire au cours de laquelle les représentants saucoux ont procédé à l'examen de l'ensemble des statuts conventionnelles.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Les dispositions soacux reesnent par le présent anant les modifications apportées à différents articles de la convention collective.

Le texte de la convention collective ainsi modifiée est remis à la commission paritaire syndicale.

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2014

Les modifications apportées à la convention collective sont les suivantes.

2.1. Au préambule :

2.1.1. Le 3^e alinéa est ainsi rédigé :

« L'ordre des experts-comptables a été institué par l'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945 et la loi du 24 juillet 1966. Ces textes, complétés et modifiés par de nombreuses dispositions législatives ou réglementaires, réglementent les tertis et les professions d'expert-comptable et de commissaire aux comptes. Il s'y agit des décisions du conseil supérieur de l'ordre et de la commission des comptes, qui s'imposent à tous les membres de l'ordre et de la commission : code des devoirs professionnels et règlement intérieur, normes. »

2.1.2. Le 6^e alinéa est ainsi rédigé :

« Ces exigences de compétence et de moralité se retrouvent répétées à plusieurs reprises dans les différents textes régissant la profession. Il s'y agit des incompatibilités entre certaines activités et l'inscription à l'ordre. Le nombre de membres salariés d'un membre de l'ordre pose un problème qui ne peut être résolu que par la réglementation en vigueur. Un système d'inscription préalable permet de garantir les responsabilités civiles et pénales. »

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

2.1.4. Le 8^e alinéa est ainsi modifié :

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

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

« Le présent texte constitue une convention collective de travail, conclue en application de la loi du 24 juillet 1966, l'ensemble des conditions de travail, de rémunération, d'emploi ainsi que les garanties sociales des membres de l'ordre à tous les catégories, permanents ou temporaires, titularisés à temps complet ou à temps partiel. »

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

« Etre dans le champ de la présente convention les employeurs, implantés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, experts-comptables, professionnels de conseil et autres professionnels inscrits à l'ordre en vertu de l'ordonnance du 19 septembre 1945 et les commissaires aux comptes inscrits à la commission des comptes aux professions et des textes subséquents, dont l'activité relève du code NAF 69.20Z. Ne peuvent être visés les créateurs de sociétés agréées, les associations agréées et les associations de gestionnaire comptable. »

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

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

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

« La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée après accord des parties, dans les délais de temps prévus par la loi. »

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

« Les salariés des cabinets appelés par une autre organisation à siéger dans l'une des commissions de négociation ou d'interprétation prévues aux articles 10.1 et 10.2 ci-après ainsi que dans l'ensemble des commissions initiées par la commission se voient maintenir, pour la durée de leur absence du cabinet, leur rémunération par leur employeur. »

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

« a) Lues dans le tableau sur la base du tarif :

? SCNF (2^e classe) ;

? kilométrique virtuelle en fonction du barème prévu à l'article 5.2.3 ;

? avion cassé économique, l'usager la demande à pourvoir en tant que suppléant d'un vol de plus de 4 heures. »

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

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

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

2.10. Le titre III « Acquis » est désormais rédigé ainsi : « Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis. »

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

Les avantages rattachés par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans d'autres conventions.

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

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

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

? le grade général des membres ;

? le grade des membres de l'ordre et de la compagnie. »

2.12. A l'article 4.1 « Grade général des membres », sont supprimés :

? le mot « avant » n° 14 du 22 janvier 1991, article 4 « Distinction des titres » du texte « la période... » jusqu'à «... l'application de la nouvelle grille » ;

? le nouveau (1) bas de page intitulé « Interprétation de la grille de certification résultant de l'avenant n° 14 (avenant n° 24 du 28 novembre 1991) ».

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

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

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

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

« Le maître de stage doit consacrer personnellement le temps nécessaire à assurer son rôle de tuteur et doit veiller à ce que les tuteurs confiés au stage contribuent à l'enrichissement de ses connaissances et à l'acquisition du compétence lui permettant d'intégrer la profession. Le maître de stage doit effectuer avec son stagiaire, chaque année, une évaluation de son activité et de son évolution. D'une manière générale, les rapports entre stagiaire et maître de stage sont organisés dans le respect absolu du règlement du stage professionnel en vigueur. »

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

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

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

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

« Leur rémunération annuelle principale est calculée en fonction de leur coefficient tel qu'il est défini par l'annexe A et de la valeur des points fixée lors de la négociation prévue aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail. Il existe deux valeurs de points : l'une de base, l'autre hiérarchique. La valeur de base

s'applique aux 164 piemers ptnois du cnfcieiofet ; la veaulr hiérarchique s'applique à la différence ernte le cincffeoiet considéré et 164. Le siaarle muniimm est égal à la somme des duex ptoudrs ansii obtenus. »

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

2.18. A l'article 5.1.1.3, alinéa 2, les trmees « au socned alinéa de l'article L. 132-12 » snot remplacés par « aux ariltcs L. 2241-1 et D. 2241-1 »

2.19. A l'article 5.1.2, le 2e alinéa est complété après « par ftonciars mnuleeels » d'une psahre ansii rédigée :

« Elle apparaît dineiesmnttct sur le btullein de paie. »

2.20. Au 2e alinéa de l'article 5.2.2, « L. 212-5 » dienvet « L. 3121-22 » et « L. 132-27 » dievnet « L. 2242-8 ».

2.21. Au 5.2.2, alinéa 1, les trmees « En aicppolaitn de l'article L. 212-8-5 du cdoe du tiaavr » snot supprimés.

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

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

L'article 5.4 est désormais rédigé anisi :

« Le mrebmme de l'ordre et/ ou de la camigonpe est affecté d'un inidce défini à l'annexe B. A cet icnide est associée une rémunération cintenovnnleoe minimale. »

2.23. Au 2e alinéa de l'article 6, les temres « la loi du 11 otbcroe 1946 et le décret du 13 jün 1969 » snot remplacés par « l'article R. 4624-10 du cdoe du trvaial ».

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

2.24. A l'article 6.2, les tmrees « la loi du 13 jeullt 1973 » snot remplacés par « l'article L. 1234-1 du cdoe du travail ».

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

« En cas de leencimeicnt collectif, lros du liemcneeicnt il srea ntenmmaot tneu cptomte des qualités professionnelles, de l'ancienneté de sverice dnas l'entreprise, des cerghas de famille, et de la stoitaiun des salariés qui présentent des caractéristiques sleoicas radnent luer réinsertion ponrfeisnslloe particulièrement difficile. »

2.26.1. Suos le trite de l'article 6.2.4 est idnruoitt l'article 8.5.3 dnas sa rédaction tllee que modifiée par l'article 2.56 du présent avenant.

L'alinéa du 6.2.4 anisi rédigé : « L'âge nmoarl de cstoeiasn d'activité puor csuae de rteriate est cleui aqueul le salarié puet bénéficier d'une psienon de veelilisse à tuax plien au snes du chiratpe 1er du tirtre V du lvire III du cdoe de la sécurité siaolce et auequ il repmlit les cniioodtis d'ouverture du driot à ctete pnoisen » est supprimé.

2.26.2. Le trite de l'article 6.2.4.1 est désormais « Départ vinalrotoe à la rtietae ».

Cet arlitce est complété au soencd treit qui est désormais écrit ansii :

« ? au-delà de 5 ans, ctete indemnité est majorée de 1/10 de mios par année complète de présence au ceianbt ».

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

2.27.1. Au 6.2.4.2, un ttrie est ajouté : « Msie à la rrttaeie ».

L'article 6.2.4.2 est désormais rédigé asini :

« A l'initiative de l'employeur, elle s'effectue dnas les cnditionos prévues par la loi (art. L. 1237-5 du cdoe du tivraal et art. L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale). »

2.27.2. L'article 6.2.4.2.1 et l'article 6.2.4.2 snot supprimés.

2.27.3. Le dieernr alinéa de l'article 6.3 anisi rédigé : « Les saitydcns siatnareigs cievnnonnet de dedemnar l'extension du présent anaevnt et mnedtaant à cet eefft le secrétariat de la cismsonion piraarite nontialae » est supprimé.

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

L'alinéa 2, après « 31 orocbte », est ainsi complété : « suaf aipaicoptn des dsionsiotps législatives sur la pisre des congés aeneunls sur l'année cvliie ».

L'alinéa 3 est ainsi rédigé à sa dernière prahse : « La piarte anisi fractionnée puet être pisre en doehrs de la période du 1er mai au 31 octobre. »

L'alinéa 4 est ainsi rédigé :

« Les doirts supérieurs à 24 juroso breuavls peuevnt être fixés par la doriicetn à une dtae différente du congé pincrapil et, en principe, en dorhes de la période du 1er mai au 31 octobre. Le solde des congés ne puet être reporté au-delà du 30 arvil de l'année suivante, suaf arcocd etnre l'employeur et le salarié. »

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

« En cas de départ d'un salarié, celui-ci a dirot à une indemnité crespipoanct calculée, au patrroa de son temps de triaval et des périodes assimilées suaf départ motivé par une faute ldruoee du salarié. »

2.29. L'article 7.1 « Congés spéciaux de ctroue durée » est modifié cmome siut :

Après le tiert reialtf au décès d'un acnnasdet ou d'un descendant, il est ajouté :

« Par ascendant, il cnneviot d'entendre les pretans et grands-parents (aieuls, bisaieuls ?).

L'expression « suos codiiiont d'ancienneté de 3 mios » est supprimée aavnt le triet « journée défense et citoyenneté : 1 juor » qui se sututisbe à « présélection mtaliirie : 3 juors ».

A l'avant-dernier alinéa, la prshae : « Toutefois, si le juor où seniuvt l'événement dnonat leiu au congé est un juor chômé, le juor de congé est reporté au juor snuavit ou précédent » est remplacée par : « Qunad l'autorisation d'absence tlele que définie ci-dessus cmoeonpd un juor chômé, ce denreir n'est pas compté dnas le nmbre de jours ourebvlas défini ci-dessus ».

2.30. Le ttrie de l'article 7.2 est désormais rédigé ainsi : « Inneccdice de la maailde et de la maternité sur le crtantot de tivraal ».

Il est créé un aticrle 7.2.1 « Idcnnciee de la milaade », qui cmpeord les cniq pmeiers alinéas de l'article 7.2 dnas sa rédaction enxstitae aavnt la surtgiane du présent aannevnt et un airlctc 7.2.2 « Tedinnccce de la maternité » qui cmreprod les duex drieres alinéas de cet alictrc 7.2.

Le 3e alinéa rédigé ainsi : « Si l'incapacité est tlele qu'elle seuspnd l'exécution du catornt de tvariav pendnat puls de 6 mois, l'employeur pruora mtrtee en ?uvre la procédure de lcniiineecmet » est remplacé par la rédaction svtauuie :

« En cas d'accident non peeriosfnsonl ou de mdaiale non professionnelle, si l'incapacité est telle qu'elle seuspnd l'exécution du ctoanrt de tariav pdnnaet puls de 6 mois, l'employeur pruora mterte en ?uvre la procédure de lccenueimiet dès lros que l'absence puor roiasn de santé artpoe une prbaetiotrun au fionnmoentnect rndaent nécessaire le reeaclnmempt définitif du salarié par un renceermtut en cotrant à durée indéterminée. »

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

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

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

A ce même article, les tremes « à cepotmr du pmieer juor du mios qui svriua la patruoin au Juaronl oifeifcl de son arrêté d'extension » snot supprimés.

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

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

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

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

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

A ce même 2e alinéa, la prshae : « Il répond à l'exigence de l'article D. 212-21 du cdoe du traavil tel que complété par le décret n° 2000-31du 31 jneviar 2000 » est remplacée par la pashre : « Il répond à l'exigence de l'article D. 3171-8 du cdoe du tiraavl ».

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

Au 2e alinéa du même article, les tremes « lorsqu'il crsonoeprd aux diitsinosops du titre IX de la covoeinntn cvllciteoe » snot remplacés par « dnas le crdae de l'horaire de tiarval du salarié ».

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

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

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

2.39. A l'article 8.2.2.4, les teerms « en fcarns crotauns » snot supprimés.

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

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

2.42. Le titre de l'article 8.2.3.1 « Rpeos caeuomentpss » (L. 212-5-1) et le ctneuon de l'article 8.2.3.1 snot supprimés et remplacés par « 8.2.3.1 (réservé) ».

2.43. A l'article 8.2.3.2 :

? dnas le titre, ernte parenthèses, « L. 3121-24 » rmacelpe L. 212-5, 2e alinéa ;

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

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

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

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

2.45. A l'article 8.2.4 :

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

212-6 » par « L. 3121-11 » ;
 ? au 3e alinéa, « L. 212-7 » est remplacé par « L. 3121-35 et L. 3121-36 ».
 2.46. A l'article 8.2.7.1, 2e alinéa, « L. 441-1 » est remplacé par « L. 3311-1 ».
 2.47. A l'article 8.2.7.2 :
 ? au premier tiret, « L. 122-28-1, L. 122-32-12, L. 122-32-17 » sont remplacés par « L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3142-78 à L. 3142-90 et L. 3142-91 et suivants » ;
 ? au deuxième tiret, « L. 212-5-1 » est remplacé par « L. 3121-26 » ;
 ? au dernier tiret, « L. 122-14-13 » est remplacé par « L. 1237-9 ».
 2.48. A l'article 8.3.1, alinéa 1, « L. 220-2 » est remplacé par « L. 3121-33 ».
 2.49. A l'article 8.3.3, « L. 221-5 » est remplacé par « L. 3132-3 ».
 2.50. A l'article 8.4.2, alinéa 2, « L. 212-4-3 » est remplacé par « L. 3123-22 ».
 2.51. A l'article 8.4.5, alinéa 1, les termes « dans les conditions définies par l'article L. 212-4-6 du code du travail » sont supprimés.
 A ce même article, avant-dernier alinéa, la dernière phrase est ainsi rédigée :
 « Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes versées et celles effectivement dues sous réserve de la réglementation sur la limitation des retenues sur le salaire. »
 2.52. A l'article 8.4.6.1, au premier tiret, « L. 212.4-7 » est remplacé par « L. 3123-7 ».
 2.53. A l'article 8.4.6.3, alinéa 1, « 150 » est remplacé par « 170 » et « 160 » est remplacé par « 175 ».
 2.54. A l'article 8.5.1, au 2e alinéa, les termes « en cas de licenciement et 10 % en cas de démission » sont supprimés.
 La dernière phrase de ce 2e alinéa est remplacée par la rédaction suivante :
 « La ceinture pénale est versée pendant la durée d'application de la clause, en principe au mois le mois, sauf disposition contraire. »
 2.55. A l'article 8.5.2, « L. 432.5 » est remplacé par « L. 2323-18 ».
 2.56.1. A l'article 8.5.3, l'alinéa ainsi rédigé : « Les entreprises des secteurs devant prendre les mesures, notamment d'information des salariés concernés, pour qu'il soit recouru au bénéfice de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) » est supprimé.
 2.56.2. Le titre IX est réservé.
 2.57. Au X « Cinquante autres », l'article 10.2 est ainsi rédigé :

« Article 10.2
 Commission nationale paritaire d'interprétation
 Composition

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

Attributions

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

Fonctionnement

La commission est saisie :
 ? par un salarié, ou plusieurs salariés d'un conseil d'administration de la convention collective ;
 ? par un employeur venant de la convention collective.
 La lettre de saisie adressée au siège de la commission :
 ? identifie le ou les articles de la convention ainsi que l'identité et l'adresse personnelle des parties concernées ;
 ? expose la (ou les) difficulté (s) d'interprétation en cause et la portée de la convention des parties concernées.
 La commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.
 Le secrétariat établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties. En cas d'accord entre la délégation patronale et la délégation salariée sur la réponse à proposer aux parties, le texte est annexé à la convention collective.

La position de la délégation patronale est elle-même exprimée en termes indiqués par au moins deux syndicats de la délégation patronale. La position de la délégation salariée est celle exprimée dans les conditions de majorité définies par la loi sur la représentativité. »
 2.58. Au 10.4, le titre devient « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ». L'article 10.4 est ainsi rédigé.

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

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

Composition

La commission est composée de représentants des organisations syndicales représentatives de la convention collective et de salariés de l'entreprise de deux délégués (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations syndicales de salariés et autant de délégués pour la délégation patronale.
 La commission est présidée par chacune de ses réunions avant d'être nommée par le collège patronal et le collège salarial. Chaque président est désigné par son collège. Son mandat dure 2 ans.

Attributions

Les missions de la commission sont :
 ? d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution. A ce titre, elle est informée des incidences économiques pour motif économique intervenant dans la profession. En cas de décisions ou de décisions ayant une répercussion sur toute la profession ou en cas de procédure de licenciement économique ayant posé des difficultés de reclassement, elle peut être saisie en tant qu'organe d'observation et de veille professionnelle par un des syndicats représentatifs de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la CNPE à l'adresse de la commission paritaire. Le président se doit de convoquer la CNPE dans les mois suivant sa saisine ;
 ? d'être l'interlocuteur d'organismes interprofessionnels pour son domaine de compétences ;
 ? de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de formation, de professionnalisation et sur les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique, ou, de façon plus générale, concerné par les évolutions et perspectives de la profession.

Fonctionnement

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation écrite de son président ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine. Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la CPNE. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.
 Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non représentative ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles doivent être préalablement saisies et présentées par une ou plusieurs organisations représentatives.
 Les décisions de la commission sont arrêtées par accord entre le collège employeurs et le collège salariés. La position de la délégation patronale est celle exprimée en termes indiqués par au moins deux syndicats de la délégation patronale. La position de la délégation salariée est celle exprimée dans les conditions de majorité définies par la loi sur la représentativité. »

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

- 3.1. L'annexe A « grille générale des emplois » est ainsi modifiée :
« ? au N. 5. Exécution ;
? poste de référence : employé, coefficient 170 (à la place de 150) ;
? poste de référence : débutant, coefficient 170 (à la place de 150) ;

- ? poste de référence : employé, coefficient 175 (à la place de 160). »
3.2. L'annexe B. « Classification des membres de l'ordre et/ ou de la catégorie » (non modifiée).
3.3. L'accord n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salariés à temps partiel du 1er avril 2013 et du 1er octobre 2013.
L'accord de travail n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salariés à temps partiel du 1er avril 2014.
3.4. L'accord du 5 avril 2007 relatif à la formation professionnelle continue et à la vie.
3.5. L'accord conclu le 4 janvier 2013 sur l'égalité professionnelle.

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

Signataires	
Patrons signataires	L'ECF ; L'IFEC,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; La CFSV CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Exposé des motifs

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

Dans ce cadre, les parties conviennent :

? l'obligation de maîtriser la charge de travail et sa répartition dans le temps concrétisée par le suivi de la charge de travail et l'examen des documents établis mensuellement par le cadre autonome ;

? la limitation à 10 heures par jour et à 48 heures par semaine des durées quotidiennes et hebdomadaires de travail, prévues dès l'accord du 12 septembre 2000 ;

? le respect des obligations légales et conventionnelles prévoyant un repos quotidien de 11 heures et un repos hebdomadaire de 35 heures relève de la responsabilité du cadre ;

? la liberté dont bénéficie le cadre autonome pour déterminer ses horaires de travail ainsi que la responsabilité personnelle en la matière dans qu'il ne puisse être envisagé un quelconque transfert de cette responsabilité sur le cadre autonome ;

? la nécessité de fixer les jours de repos de façon concertée entre le cadre et le cadre autonome afin d'assurer une bonne répartition de la charge de travail sur l'année ;

? la faculté pour le cadre autonome ayant signé un avenant de passer au calcul de sa durée de travail annuel en jours, de le dénoncer unilatéralement pour revenir à la situation antérieure en cas de désaccord sur le volume d'activité arrêté lors de l'entretien annuel prévu à cet effet.

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

? la condition d'autonomie requise pour bénéficier d'un calcul annuel de la durée du travail en jours ;

? le suivi de la charge de travail des cadres concernés.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

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

« Article 8.1.2.3

Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)

Relèvent de cette catégorie :

? les cadres de niveau N2 et N1 eu égard aux fonctions d'animation, d'organisation et/ ou de supervision, voire de direction qu'ils assurent ;
? 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 commission des commissaires aux comptes ;
? tout autre cadre titulaire d'au moins 2 années d'expérience dans la qualification requise pour occuper les fonctions, cette qualification ayant pu être acquise dans d'autres secteurs d'activité, et dont le degré d'autonomie et la responsabilité est comparable à celui dont bénéficient les cadres des niveaux supérieurs. Pour réaliser cette comparaison, il pourra être tenu compte, selon le cas, d'un ou plusieurs des éléments de comparaison ci-après :

? relation avec la clientèle ;
? gestion d'autres collaborateurs ;
? exercice de fonctions ou à caractère hiérarchique ;
? rémunération supérieure au minimum conventionnel fixé pour le premier échelon du N2 de la grille de classification.

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

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

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

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

? périodicité des rencontres ;

? documents utilisés ;

? mesures applicables, le cas échéant, en cas de dépassement des objectifs ;

? temps d'encadrement.

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

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

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

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

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

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

2.2. Suppression de l'article 8.1.2.5

Le dernier alinéa de l'article 8.1.2.5 est supprimé.

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

« Article 8.1.2.5.1 »

Le présent article précise et complète l'article 8.1.2.5 :

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

Charge de travail

Une durée annuelle de travail fixée à 218 jours ? dont proportionnelle de solidarité, 1 jour ? en application des dispositions légales suivantes :

? la prise de 25 jours ouvrés de congés sur la période annuelle considérée ;

? la prise de 10 jours supplémentaires de repos ? en moyenne selon les années ? mesurés par la durée annuelle de travail à 218 jours.

Une charge de travail raisonnable répartie sur l'année qui ne dépasse pas 5 en moyenne et 23 par mois, sauf pendant les périodes de forte activité, étant ici rappelé que les périodes doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et demi-journées de repos.

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

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

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

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

Relevé mensuel

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

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

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

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

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

Ces différentes modalités consistent la vérification a posteriori de l'adéquation de la charge de travail et protègent la sécurité et la santé du cadre autonome. En outre ? conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article 8.1.2.3 ? les parties ont défini la procédure d'appréciation du volume d'activité lequel s'exprime

Accord du 13 novembre 2015 relatif à

différemment selon que les missions confiées sont opérationnelles ou fonctionnelles.

L'examen du relevé mensuel permet d'anticiper un éventuel dépassement des 217 jours de travail, auxquels s'ajoute la journée de solidarité. Le dépassement de la durée du travail prévue par le contrat de travail suppose un accord écrit entre le cabinet et le cadre autonome. Cet accord doit préciser le nombre de jours excédentaires, la rémunération supplémentaire correspondante avec allocation de la moitié de la réduction hebdomadaire de la durée du travail

Réduction hebdomadaire de la durée du travail

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

Dispositions générales

Les parties conviennent que les dispositions de l'article 2 du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des cadres autonomes existants sur le présent jour ainsi qu'aux futurs contractuels de travail ou avenants. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

L'article 8.1.2.3 dans sa rédaction antérieure au présent avenant demeure applicable aux cadres autonomes entrés en application de l'article 1er avril 2015.

Article 4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

A compter du 1er avril 2015, la rémunération annuelle minimale du cadre en fonction de sa durée de service, est la suivante :
? 22 % pour le coefficient 330 niveau 3 de la grille ;
? 15 % pour le coefficient 385 niveau 3 de la grille ;
? 10 % pour le coefficient 450 niveau 2 de la grille ;
? 5 % pour le coefficient 500 niveau 2 de la grille ;
? 5 % pour le coefficient 600 niveau 1 de la grille.

Le salaire annuel minimum applicable au 1er avril 2015 au cadre en fonction de sa durée de service est de 2 ans d'expérience dans sa qualification, au sens de l'article 8.1.2.3 modifié, d'une durée en vue de la durée de service du présent avenant, jusqu'à ce que cette durée d'expérience minimale soit atteinte.

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Le présent avenant est communiqué à l'ensemble des salariés pour exercer éventuellement le droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du Travail et au secrétariat du groupe des syndicats de Paris.

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

la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'IFEC ; L'ECF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord s'applique à compter du 1er janvier 2016 avec la collcete 2016 assise sur la mssae saariiale 2015. Il se sbitsuute en totalité à l'accord du 5 arivl 2007 sur la famotorin professionnelle.

Article 1er - Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie :
le plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le paln de friatomon cnpemrod pielruuss catégories d'actions de firaomton conformément à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail.

Article 1.1 - Obligations de l'employeur et plan de formation :
actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à
l'évolution ou au maintien dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'employeur arsuse l'adaptation des salariés à luer ptose de travail. Il vlliee au mtaiinen de luer capacité à opeccur un emploi, au rregad neamntomt de l'évolution des emplois, des togloencihs et des organisations.

Ces acntios de fmooiartn snot mseis en ?uvre pdnneat le temps de travail. Elcls ctuonnstet un temps de tiavral eeiftcfff et deonnnt leiu panddet luer réalisation au mianeitn par l'entreprise de la rémunération.

Il est rappelé que diot être préalablement porté à la coscnaaninse de tuot peesonrnl concerné par une aitcon de foriatomn l'objectif de celle-ci. Ainsi, tutoe famtoiron vniast à menniatir le nevaiu de qcitoiuaifaln n'a pas puor efeit en soi de générer une promotion.

Article 1.2 - Développement des compétences dans le cadre du
plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'employeur puet pepoorsr des fiontrmaos qui pteicnarpt au développement des compétences.

Article 1.2.1 - Actions menées pendant le temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les aocitns de fmrioaton dispensées à l'intérieur ou à l'extérieur du cnieabt validées ou non par un diplôme venist à accroître la qaicioltuafin du salarié dnas le but de lui firae opucecr un ptsoe de qfliitaicuoan supérieure.

Dans ce cas, sa poiroomtn à un empoli dpionlbsie est liée à la suagtrnie et au rceepst d'un aenanvt à son coratnt de trvaail précisant :

? les cotionndis à satisfaire, nonametmt la capacité du salarié à amssuer ttoues les tâches du potse à oupcecr ;

? les modalités de la prtimooon : une période piaortbroe avant ataciffthoen définitive au potse concerné puet être prévue. Dnas ce cas, en cas d'échec, le salarié ruovtree ses focotnnis antérieures ou des fotnconis équivalentes.

Par ailleurs, les salariés concernés, aifn de luer petmrtee de friae état ultérieurement des fnrimtoos irtennes et eenxtrs dnnot ils ont bénéficié au curos de luer carrière, se vnioet remettre, puor les stgaes ne débouchant pas sur un diplôme et à luer issue, une attaietsoth de sagte ou de ccyle de fatimoron délivrée par l'organisme de fiotmoran ou par l'établissement d'enseignement. Cette atioaestttt précise la nature, le contenu, la durée de la friomtan siivue et la ou les dates.

Article 1.2.2 - Actions menées en tout ou partie hors temps de
travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Ces aiconts peuvent, en acloiiippatn d'un aorccd écrit etrne le salarié et l'employeur, dénonçable dnas les 8 jurors de sa conclusion, se dérouler hros du tpems de taivarl eeftctif dnas la limite de 80 heerus par an et par salarié ou, puor les salariés dnnot la durée de tivraal est fixée par une cnotniveon de frifaot en jours ou de faroift en hurees sur l'année, dnas la limite de 5 % de luer forfait.

Le rfeus du salarié de suivre une ftmroiaon en derohs du tpems de tiaavrll ne puet cnetstoir une faute.

Les heures de ftoomirn apicceomls en dehors du tpems de taravil donnent leiu au vermeesnt par le cnibaet de l'allocation de fiamtroom définie par la loi (art. L. 6321-10 et D. 6321-5 du cdoe du travail).

L'accord écrit entre l'employeur et le salarié, clnocu avnat le début de la formation, dès lros que l'intéressé arua sviui avec assiduité la foomtairn et staifiast aux évaluations prévues diot nécessairement définir :

? les cdtnoiiions dnas leuelqless le salarié accède en priorité, dnas

un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonncotis dnoslipebs cnropsenrdaot aux cnnsenaiconas acquises, asnii que sur les cndotoinis d'attribution de la ctfliaciisiosan coednrpsnraot à l'emploi qui srea occupé ;

? les modalités de prise en cpmpte des efofrts amlcocips par le salarié.

Article 1.3 - Priorités de la formation professionnelle dans le
cadre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de cbnutroier puls eiccemafenft à l'emploi, les pirteas sariagteins considèrent qu'il coneivnt de priovoumor l'adaptation, le développement et le pmtnfreennoecet pennrmaet des cnoseianascns dnas le cadre des actnois liées aux évolutions des cabinets, et notmaenmt :

? les cnnconssaeias rueiqess pmenattert de s'adapter à l'évolution des ticehnqeus métiers, des réglemtentations (technique, législative et professionnelle) et des tclgloheneos ;

? paemrttnt la préservation de l'employabilité des peimres nueviax de qulaaoficitn en luer atporpnat les fiotnmaros de base, luer prtmetanet einsute d'accéder à des fotnoimras qulanietifas ;

? pmtrnteeat l'évolution des emliops et des métiers et le reelnamcesst du pennoresl concerné au sien du ciebnat ;

? preetatmnt les évolutions de l'organisation du tavaril dnas les cieanbts en aacmpnngacot la cidtunoe du changement, l'animation des équipes, la tnmsisioasrn des savoirs, etc., la sécurité des personnes.

S'agissant de l'ordre de priorité des atnocis ci-dessus, celui-ci relève des cbeinats sloen lures besoins.

La CENFPP peut, aenlenlneumt ou non, définir un odrre des priorités.

Article 2 - Actions concourant à la sécurisation des parcours
professionnels : la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pairets stgaieainrs iinentct également les caeinbts à fvioarsr les ftormiaons débouchant sur des diplômes ou des tietsr homologués et friae en srtoe que le ctnoenu de ces frtioamons évolue parallèlement au développement des techniques.

Les contars ou périodes de piafniaotrsisenolon petermtent une pilnnsistaoroaen des pourcars de frtiooman et une coitcairefith des connaissances, des compétences ou des apdittees psfeenenriollos acquises.

Ils aenlrtnet :

? des entesgneinmes généraux, pifslneoreonss et tegilohcougens dispensés par des orsageimns plbicus ou privés de frtioamon ou, par le cabéint lorsqu'il dpsosie d'un srveie de fiomrtoan ;

? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cnabiet d'une ou de preluuiss activités pflneeeonoslirss en rtoaelin avec les quiffitianooclas recherchées.

La CPNEFP déterminera les parurocs de fomioratn adaptés aux bineoss des cbeaints et les modalités de ccfortitiraein correspondant.

Article 2.1 - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pritaes se réfèrent à la réglementation alipablpcce nntaomemt puor luer cniclosuon et luer exécution. Dnas ce cadre, eells cenvoinnent de ce qui suit.

Article 2.1.1 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les catrntos de plfointasisiroaneosn ont puor oetcbijf de fvsarioier l'insertion ou la réinsertion ponllfosesenire des junees et des deaeurmdns d'emploi. Ils ont puor finalité d'acquérir :
? un diplôme ou un ttrie à finalité prseoinlnsnoeoe enregistré au RCNP (répertoire nntaaiol des ctirfiatenoics professionnelles) ;
? un caïtcfriet de qafioltiaicun pnfosioleelsnre de brnchae ou irantehnebcrs ;
? une qiaaactoflun poonelnisslrfee rnencoue dnas la ciotvnoenn clettcovie de brnchae (comprenant l'évolution du coefficient).

Article 2.1.2 - Publics éligibles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les jneues de moins de 26 ans qfaliiauciton polsslrnfefoiee dnas la banchre ou cuex qui vneult compléter luer fortmoain initiale, geul qu'en siot le niveau, puor pvioour accéder aux métiers de la branche.

Tout dmeeandur d'emploi, dès son ioitinpcsrñ à Pôle emploi. Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux ateldus handicapés anisi qu'aux peresnno ayant bénéficié d'un canotr uiqne

d'insertion.
Dans les DOM, aux bénéficiaires du renveu mnmuiim d'insertion (RMI) et de l'allocation de parnet isolé (API).

Article 2.1.3 - Liste non hiérarchisée des diplômes et qualifications prioritaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

BTS, DUT.
Licences professionnelles, DCG, licences.
DSCG, masters.
Tout crfaeciitt de qiclaiaaoutfn pfinesrlnloeose qui prirauot être créé à l'issue de tvaaurx de la CFPENP de la branche.
Les fnimrtaos permettant, en cas de succès, de ripelmr la fnoitcon d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), d'assistant pianrpicl (coefficient 280) de cdrae (coefficient 330) et de cdrae confirmé (coefficient 385) (1).
Les fnoormtais pmneteatr à un deaundemr d'emploi d'obtenir une qlctifaiaoun geul que siot le coefficient.

(1) NB. ? Les cteeoncfiifs indiqués snot des ccifteiefons de base.

Article 2.1.4 - Rémunérations minimales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

	Qualification lors de l'embauche inférieure au baccalauréat professionnel, ttrie ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au mnios égale à celle du baccalauréat pineosonefrsl ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à un diplôme bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	? 55 % du Simc pannedt la 1re année	? 65 % du Simc pmandet la 1re année	? 80 % du Simc peadnt la 1re année
	? 65 % du Simc penndat la 2e année	? 70 % du Simc pnneadt la 2e année	? 85 % du Simc pannedt la 2e année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	? 70 % du Simc panendt la 1re année	? 80 % du Simc paendnt la 1re année	? 85 % du Simc penadnt la 1re année
	? 80 % du Simc pndent la 2e année	? 85 % du Simc pendnat la 2e année	? 90 % du Simc pdanent la 2e année
Salariés de 26 ans et plus	Deux pnlhceras à retepscer : 85 % de la rémunération mlimanie collinetnvnneoe puor le cefiifcoent attribué et le Smic		

Article 2.1.5 - Conditions de prise en charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'OPCA désigné dnas les cidonoitns prévues à l'article 6.1 penrd en cgarhe les anctios d'évaluation, d'accompagnement et de fitaoomrn sur la bsae du frioaft hroarie défini par les praanetiers sacoux de la bhcnare dnas le cdare des teexts réglementaires applicables. Les taarvux de la CFPENP poornurt pptrteeme de définir des barèmes différents de pirse en cagrhe solen les qtcnfoliiauas recherchées.

Si la potariiapctn du salarié aux atcnos de fitmraoon décidées par l'employeur lui oaincnscoe des frias supplémentaires par roaprt à cuex rquies puor se rnrdee au caiebnt (transport, hôtel?) l'employeur les prned en cgarhe dnas les limetis et modalités hleablmnteuiet pratiquées par le cabinet.

Article 2.1.6 - Caractéristiques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 2.1.6.1 - Nature du contrat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le caotrnt de pneosilsranifatsoin puet être cnlocu suos la forme d'un cratont à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Ce crnoat est mis en ?uvre solen les pinrecips svaunits :
? pseloristninaaon des puarorcs de fimortoan ;
? arectanlne des séquences de fooatrmin ponlinfeelsosre et des

activités pefoloesinrslens en lein avec la qcitluaaioifn recherchée ;
? coietfiaritcn ou qociifualitn rounecne des connaissances, compétences et aptitudes peefnerolsinolss acquises.

Article 2.1.6.2 - Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'action de professionnalisation, oebjt d'un cnrotat à durée déterminée ou cllee qui se sutie au début d'un cratnot à durée indéterminée, est d'une durée cispomme etnre 6 et 12 mois.
Les siearitgnas cennioenvnt de la possibilité de poetrr la durée du cratont ou de l'action de pnoartanisfsfoosiein à 24 mios :
? puor les poneenrss stiores du système éducatif snas avior oebntu au mnois le baccalauréat pfnereinoosl ;
? lursoque la ntuaere de la qilioauaicftn visée et déclarée priiotirare l'exige.

Le crotrat de psnisoioiaetonarfsn à durée déterminée puet être renouvelé une fios si le bénéficiaire n'a pu otenibr la qaillcutioafn envisagée puor cuase d'échec aux épreuves d'évaluation de la fmarotoin sviue mias asusi puor csuae de maternité, de maladie, d'accident du taviral ou de défaillance de l'organisme de formation, anisi que puor préparer une qufaiaotilcin supérieure ou complémentaire conformément au 1o de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

Article 2.1.6.3 - Durée de la formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La formation (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le candidat lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme rattaché au répertoire national des certifications professionnelles, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

? la durée prévue par ledit référentiel ;

? 45 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Bénéficiaire de cet aménagement toute personne visée à l'article 2.1.2 peut bénéficier d'une formation diplômante dans le cadre du contrat.

Article 2.1.7 - Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra procéder aux opérations suivantes de compléter ou de mettre à jour la liste :

? des bénéficiaires prioritaires ;

? des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications ;

? des diplômes ou des titres à finalité pluri-sectorielle ou qualifiants prioritaires.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et (1) s'appliquent au sein d'une section professionnelle dédiée au sein de l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 et sont mentionnées dans le document que l'OPCA tenait à disposition des candidats et des salariés relevant du champ d'application de l'accord.

(1) *Mises en œuvre de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.*

(Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Article 2.1.8 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article L. 6325-3-1 du code du travail issu de la loi du 5 mars 2014, un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accompagner et guider au sein du candidat les personnes titulaires de ce type de contrats de travail. Il est désigné et il exerce sa fonction de tuteur dans les conditions fixées par décret.

Le tuteur est :

? soit un professionnel, inscrit à l'ordre des experts-comptables ou à la commission des commissaires aux comptes ;

? soit un salarié titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et ayant eu une expérience professionnelle minimale de 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Pour pouvoir exercer ses missions dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément (deux si l'employeur est lui-même le tuteur), que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, selon la disposition opérée par l'article D. 6325-9 du code du travail. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux titulaires de bénéficier d'un accompagnement et de faciliter l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière :

? de personnes exerçant une activité de tuteur dans l'organisation et la gestion de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien préalable prévu à l'article 3, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés ;

? de personnes exerçant une activité de tuteur : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 2.1.9 - Exécution du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux salariés du cabinet dans la mesure où ils ne sont pas imposables avec les salariés de leur formation. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée habituelle de travail pratiquée par le cabinet.

Les institutions représentatives du personnel, si elles existent, sont consultées sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Article 2.2 - Périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 2.2.1 - Publics et objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les périodes de formation ont pour objectif de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

La période de formation est définie par son bénéficiaire de la manière suivante : l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou (1) d'acquiescer une des qualifications suivantes :

? soit une qualification :

? enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une qualification identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

? ou rattachée dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

? ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches ;

? soit des actions permettant l'accès à une certification reconnue à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;

? soit des actions permettant l'accès au socle de compétences et de compétences tel que défini par décret.

Les périodes de formation sont déterminées par le contrat de professionnalisation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrits sur le CPF, à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L. 6323-4, II, du code du travail. Ces heures complémentaires peuvent être financées par l'OPCA dans les conditions définies par la CPNEFP.

(1) *Mises en œuvre de l'extension en application des alinéas 2 à 5 de l'article L. 6324-1 du code du travail.*

(Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Article 2.2.2 - Principe de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de favoriser une approche réaliste, toute période de formation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de formation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Article 2.2.3 - Liste non hiérarchisée des qualifications ou des formations accessibles prioritairement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il s'agit de :

? toute qualification ou formation accessible qui pourrait être

créé à l'issue de taavru de la CPFENP ;
? des foortmans caenetfritis iteinscrs au répertoire nontaail des
cnortceitiaifs psflrsolneeenios (RNCP) ou peemrnattd d'obtenir
une prtiae identifiée de cctfitaoinre professionnelle, classée au
sien du répertoire, vnasit à l'acquisition d'un bolc de
compétences ou des CQP ;
? des anctois ppeatrtmtnt l'accès à une cearciftoitn itcsirne à
l'inventaire par la cssomioimn nlaonitae de cifttcreoiain
penrlensslioofe ;
? les fntmrmoas pmrtentaet d'acquérir une qauoalifiitcn
cuidsnnoat à une ficnootn d'assistant (coefficient 220),
d'assistant confirmé (coefficients 260, 280) et de carde
(coefficients 330, 385), en fctonion des obtcfjies et modalités
définis par la CPNEFP. Ces ccilfnitasasois porurnot être
redéfinies et complétées par la CNEFPF ;
? des acnitos pnetrantet l'accès au slcoe de cnosiasnnecas et
de compétences défini par décret.
La durée mamliine des aotincs de famtoorin est définie par la
loi.

Article 2.2.4 - Modalités de mise en œuvre *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le poteacugrne de salariés simultanément atsebns au trite de la
période de possfainoasiotnlnren ne peut, suaf aoccrd du cehf
d'entreprise ou du ralnpseobse de l'établissement, dépasser 2
% du nbmroe ttoal de salariés du cibneat ou de l'établissement.
Dans le ceibant ou l'établissement de mnois de 50 salariés, le
bénéfice d'une période de paoistnosralifonein puet être différé
lorsqu'il auioibt à l'absence simultanée au ttire des périodes de
pflsiataoeoinsrsnon d'au monis duex salariés.
Le foiarft hriaore pirs en chrage par l'OPCA dnas le carde des
acoits d'accompagnement et de firotmoan des périodes de
poeosiltofiiasasnnn est cluei défini par les paterraenis scoiuax
dnas le carde des textes réglementaires applicables. Les
tavraux de la CFEPNP pnouorrt petrtemre de définir des
barèmes différents de psrie en chagre soeln les qcoiintaufilas
recherchées ou les formations.
Si la ptctiiraioipn du salarié à des anctois de fairmootn décidées
par l'employeur lui oniscanoe des frias supplémentaires par
rparpot à cuex rqiueus puor se rrdnee au cabenit (transport,
hôtel?) l'employeur les penrd en crhage dnas les limetis et
modalités himtbenualeelt pratiquées par le cabinet.

2.2.4.1. Pnndaet le tpmes de travail

Les aicnots de fomaroitn pdnnaet le tpmes de taraivl doennnt
leiu au mtiniean de la rémunération.

2.2.4.2. En dhroes du tpmes de travail

Les atncois de ftirmooan pevuent se dérouler puor tuot ou
pitrae en doehrs du tpmes de traiavl en acocrd écrit etnre
l'employeur et le salarié selon les règles définies à l'article L.
6324-7 du cdoe du tviraal ; l'employeur définit dnas ce cas,
avec le salarié aanvt son départ en formation, la naurte des
egtgnmeeans aluuxqes le cnbeiat suicosrt si l'intéressé siut
avec assiduité la fotoiramn et siastfait aux évaluations prévues.
Les hreues de fatrmooin effectuées en dhroes du temps de
traival pveeunt excéder le moantnt des diotrs oteruvs par le
salarié au titre du cmtpoe pennsoerl de fromtoain dnas la liimte
de 80 heures sur une même année civile. Dnas ce cas l'accord
écrit entre l'employeur et le salarié prote également sur les
ctniidoons dnas lqueleesls le salarié accède en priorité dnas le
délai de 1 an à l'issue de la fotirmaon aux fcniiootns dnsibpielos
coraporsndnet aux canncasesios anisi aqeiucss et sur
l'attribution de la ctaialsiocsfm crparsneodont à l'emploi
occupé. Il porte assui sur les modalités de pirse en cmtote des
efotfrs aocclmips par le salarié.

Article 2.2.5 - Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des périodes de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

En tnat que de besoin, la CNEFPF purora psoeporr aux
pntiraaeers scauiox de déterminer, compléter ou merrte à juor :
? les oijefbtcs pitrorreaais ;
? les quiaialitfcons et atcnios de firmoaoatn ailbecsses ;

? les plcuibs paoeirrtis au rgeard dueleqss l'OPCA désigné
dnas les ctniodnois prévues à l'article 6.1 enixmae les
dmnedeas de fmcaenenit présentées par les cabnties ;
? l'organisation des périodes de pnossntoeifairloian ;
? la poiuqltie d'abondement du CPF par le bias de la période de
professionnalisation.
Ces priorités et cnonoidits d'exercice snotmises en ?uvre et(1)
sieivus par la SPP dédiée au sien de l'OPCA désigné par le
présent acrod et snot mentionnées dnas un dnmuceot que
l'OPCA tneit à dspsooitiin des ctbineas et salariés.

(1) Mots elxcus de l'extension en aacopiltpn de l'article R.
6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 jielult 2016 - art. 1)

Article 2.3 - Préparation opérationnelle à l'emploi *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Au raergd des bosines de prnlfosstioaenosan du sucteer puor
réponde aux excigeens des ceiltns et sécuriser les pcuroras
peorsneonfsils des dednuraems d'emploi, les ptearnrieas
soaciux cfnonriemt luer volonté de metrte en ?uvre la
préparation opérationnelle à l'emploi iedlvlnlduie et collective.
Les pteearanrs sioaux ivtenteit les espritneers à étudier, aanvt
totue embauche, l'opportunité de mettre en place en aomnt une
préparation opérationnelle à l'emploi, suos réserve du mnieiain
du fcneeianmt par le fonds ptarriaie de sécurisation des
purraeos plrsionensefs et de Pôle elompi puor la POEI.
Ils sihunaeott également pusoruivre le rrcueos à la préparation
opérationnelle à l'emploi cvloiletce puor les eimopls dnot les
difficultés de rcrtunemet de preoelnsns compétents snot les
puls importantes.
La préparation opérationnelle à l'emploi covletilce pmeret à
puursiels dnemurdeas d'emploi de bénéficiaire d'une ftaroimon
nécessaire à l'acquisition des compétences ruiques puor
oucecp des eipmols cpoonnaredrst à des bsieons identifiés par
un arccod de branche.
Le crtoat de tvarial qui puet être clcnou à l'issue de la
préparation opérationnelle à l'emploi cclieovtlt est un ctnorat à
durée indéterminée, un craontt de penlasfsnsorioitioan d'une
durée mlinaiame de 12 mois, un ctnot d'apprentissage ou un
carnott à durée déterminée d'une durée mlinaiame de 12 mois.

Article 3 - Compte personnel de formation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article 3.1 - Conditions d'ouverture et calcul des droits *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Un cmtpoe pnroesnl de fmioatrn est ovreut puor tuot salarié
agé d'au mnios 16 ans.
Par dérogation au preeimr alinéa du présent article, un cmtpoe
poennrsel de fotormain est orveut dès l'âge de 15 ans puor le
jeune qui sgnie un cotrant d'apprentissage sur le fmnnodeet du
2e alinéa de l'article L. 6222-1 du cdoe du travail.
Le cmtpoe est fermé lrosuqe la pseonnre est asmide à faire
vailor l'ensemble de ses dtoirs à la retraite.
Chaque tialurte d'un copmte a cnniacansssoe du nmobre
d'heures créditées sur ce cmtpoe en accédant à un srevcie
dématérialisé griuatt (www.moncompteformation.gouv.fr).
Ce siervce dématérialisé donne également des ifmaitnnroos sur
les fotamorins éligibles et sur les anebdnmetos
complémentaires siltespucbes d'être sollicités. Ce sievcre
dématérialisé est géré par la Cssiie des dépôts et
consignations.
L'alimentation du cmtpoe se fiat à hueuatr de 24 hreues par
année de tivaral à tpmes comeplt jusqu'à l'acquisition d'un
crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de tavaral à
tepms complet, dnas la liimte d'un pofland ttaol de 150 heures.
Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de taviarl à tepms
comeplt sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à
due ptrooporin du temps de taivral effectué.
La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de
paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence
parentale, de souiten fmaaiill ou un congé paratnel d'éducation
ou puor une madiale psflnieronsoee ou un acindect du tiavral
est intégralement pisre en compte puor le caucll de ces heures.
Le compte est alimenté en hreues de footriamn à la fin de
chaque année.

Article 3.2 - Modalités de mise en œuvre *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par le salarié afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation iront à son compte de formation dans les cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les heures inscrites sur le compte sont affectées à son titulaire de façon à ce qu'il puisse bénéficier de formations définies à l'article 3.3.

Les formations financées dans le cadre du compte peuvent être financées par le salarié à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui répondre dans un délai de 30 jours.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas une condition préalable à la demande de formation ou d'un accompagnement à la VAE.(1)

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

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

Article 3.3 - Formations éligibles En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les formations éligibles au compte et mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation, sont :

1. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sien du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;

3. Les formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Les formations éligibles sont celles figurant dans la liste établie et actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche et celles visées par la liste nationale intitulée « formations élaborées par le COEAPNF et les listes régionales élaborées par les COPAREF ».

4. En outre, il y a aussi les formations permettant d'acquérir le score de compétences et de compétences, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail et l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le site dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 3.4 - Prise en charge du CPF En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant spécifiquement sur le compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les parties intéressées peuvent convenir de demander à la commission paritaire professionnelle le soin de déterminer les dépenses financières consacrées à la formation d'abondement de la branche.

Article 3.5 - Politique d'abondement En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Lorsque la durée de formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées

notamment par :

1. L'employeur ;
 2. Son titulaire lui-même ;
 3. Un organisme cellulaire agréé ;
 4. Un organisme agréé au titre du congé individuel de formation ;
 5. La CANV chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité.
- Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP, en leur avec le secteur professionnel paritaire, le soin de fixer une politique d'abondement en matière de CPF, en particulier :
- ? la liste des bénéficiaires de l'abondement parmi la liste établie par la CENFPF ;
 - ? le cas échéant, les salariés concernés ;
 - ? la durée de l'abondement.

Article 4 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 4.1 - Objet de l'entretien professionnel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'entretien professionnel issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Sous réserve des cas particuliers prévus ci-dessous, tout salarié bénéficie, tous les 2 ans à compter du 5 mars 2014, d'un entretien professionnel réalisé par le salarié et, à sa demande, tous les ans.

La tenue des entretiens professionnels est obligatoire. Elle est également à l'élaboration du plan de formation adapté aux besoins du salarié et des salariés.

Des modalités pratiques, des outils de GEPC ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site internet de la branche.

L'objectif de ce processus d'entretien est notamment :

? de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;

? de préciser l'étendue des missions et responsabilités ;

? d'évaluer les développements professionnels de carrière ;

? de déceler les éventuelles lacunes de formation nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;

? de favoriser l'accès des salariés expérimentés à la VAE.

Cet entretien, qui ne porte pas sur l'évaluation du salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

? d'un congé de maternité ou d'adoption ;

? d'un congé parental d'éducation ;

? d'un congé de sursis de jugement ;

? d'un congé sabbatique ;

? d'une période de mobilité volontaire sécurisée (art. L. 1222-12 du code du travail) ;

? d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-47 du code du travail) ;

? d'un arrêt maladie (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;

? d'un mandat syndical.

Cet entretien professionnel se situe à l'ensemble des entretiens spécifiques jusqu'à présent prévus au retour de ces absences ou congés.

Article 4.2 - Déroulement de l'entretien professionnel

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins 1 semaine avant.

Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cibaent l'espace aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, prioritairement sont abordées les questions suivantes :

? information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

? identification des objectifs de développement personnel pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des besoins et l'organisation prévue du cabinet ;

? intentions du salarié pour l'utilisation de son temps personnel de formation ;

? conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la signature des parties, remplissant les points évoqués par les parties et les éventuelles propositions d'action de formation qui seront faits au salarié.

Une copie est remise au salarié.

Les cabinets bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des modalités définies par la CNEFPF de la branche.

Article 4.3 - Etat des lieux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins deux des titres suivants :

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

Dans les cas où 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 titres mentionnés aux 1 à 3 ci-dessus son temps personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Article 5 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 5.1 - Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP.

Les parties s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans le développement de l'activité professionnelle et de reconnaître l'importance de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions de formation et les adhésions spécifiques à la validation de leur diplôme pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Etant donné le caractère formel des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut bénéficier de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une expérience minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la profession recherchée.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des représentants sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Toute position du comité d'entreprise a été déclarée recevable peut, conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail et au décret prévu, bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Cet accompagnement est éligible de droit dans le cadre du contrat personnel de formation.

Article 5.3 - Mise en œuvre de la VAE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article L. 6313-12 du code du travail, les employés des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. A ce titre, les salariés viennent leur rémunération mensuelle par leur employeur. L'employeur acquiesce les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la section professionnelle paritaire (SPP).

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employés sont remboursés par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent, selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.(1)

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

(Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Article 6 - Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 6.1 - Désignation de l'OPCA de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La collecte des sommes versées au titre de la formation professionnelle est assurée par les entreprises membres du champ d'application du présent accord est assurée par un OPCA désigné par accord distinct. La gestion des fonds rattachés à l'OPCA est assurée au sein d'une SPP dédiée (section professionnelle), dans les conditions définies aux articles 6.2 à 6.4 du présent accord. (1)

(1) Partie exclue de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

Article 6.2 - Contribution légale des cabinets employant moins de 10 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La contribution légale à la formation professionnelle continue est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées :

? à concurrence de 0,15 % de ces rémunérations au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de post-formation selon les conditions et priorités définies à l'article 2 du présent accord. La CFNPEP est habilitée, en tant que de besoin, à proposer la révision de la quote-part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par l'OPCA, désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, sur l'utilisation des fonds par les entreprises de moins de 10 salariés(1) ;

? le solde du montant des versements, soit 0,4 %, est affecté au financement :

?? des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du

paln de famoiatron du caiebnt ;
?? de l'allocation de fioaromtn versée au salarié dnas les
ctonidnios définies par la loi.

(1) Pshrae eclxue de l'extension en aaloipicptn de l'article R.
6332-22-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 jileult 2016 - art. 1)

Article 6.3 - Contribution légale des cabinets de 10 salariés et
plus
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La cuibotrtion légale à la famiorotn pnesolienstfroe cnuotine
est fixée à 1 % du mnanott des rémunérations versées pnaaedt
l'année de référence. Ces smomes snot mutualisées dès luer
réception et réparties dnas les cndiionots définies par la loi
ernte le paln de formation, la professionnalisation, le CIF, le
FPSPP et le CPF.

Article 6.4 - Contribution conventionnelle à la formation
professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les paaneirrtes siouacx ont cclnou un aorccd dsicntt prévoyant
une cnibriottoun coillotneenvvne à la foaairmtn professionnelle.

Article 6.5 - Taxe d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les patraeneis souacix rvioient à un aorccd dciintst la msie
en plcae d'une raodoanmteicmn auprès de leurs erensptiers
puor le vseenermt de la txae d'apprentissage.

Article 7 - Observatoire des métiers de l'expertise comptable du
commissariat aux comptes et de l'audit (OMECA)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Des tavarux d'analyse et de préconisation sur les cenhtgaenms
qui aencefftt ou snot slitcuesbeps d'affecter de manière
qantvaitute ou qtaitluaive les emplois, nmnteomat en trmees
de ctenou et d'exigence de compétences, snot réalisés dnas le
crdae d'un osbrtroeivae pitpcsoeof des métiers et des
qcflnaiitioiaus porrpe à la brhncae des experts-comptables et
des crisaioemsmx aux comptes.

Ces tavarux snot acselbscisy sur le stie irneentt de
l'observatoire : www.metierscomptabilite.fr.
La ciitooompsn et le ftinennomnceot de cet orotivasrebe snot
définis par un aorccd paernnt en considération les éléments
snvuitas :

? un comité patirarie de pailgtoe composé d'un nrobme égal de
représentants des scdnatyis de salariés et d'employeurs,
siraeitangs de cet accord, est mis en plcae aifn d'organiser les
tuvaarx de l'observatoire.

Les tavarux visés au 1er alinéa du présent acilrte qui
rneemasbslt les données et iaotmonrnis revelitas aux emlopis
et aux qiaiftunailcos snot mis à la dioitpoissn de la CPNEFP.

Les dépenses liées à ces tavarux (études, piotcpriaan des
représentants des syndicats?) snot piress en cahрге par l'OPCA
désigné dnas les cinitnoods prévues à l'article 6.1 dnas les
cdotoniis définies par la loi et la réglementation en vigueur.

Article 8 - Durée. – Formalités. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 8.1 - Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acrocd est clncou puor une durée indéterminée. Il
prned eefft à cpemtor du 1er jneviar 2016 (et s'applique à la
ctoellce 2016 aisse sur la mssae salraliae 2015) suos réserve
du doit d'opposition dnas les cdiionots définies par la loi. Il
fiat l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la
csmiosomin pratairie qui est mandaté puor dedmaner son
extension.

Article 8.2 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Chaque sadniyct sianirtge ou adhérent puet dmenaedr la

révision de tuot ou priate du présent aoccrd soeln les modalités
svntuiaes :

? ttuoe dndamee de révision diot être adressée par lrtee
recommandée aevc aivs de réception à cauchn des auters
saterginais ou adhérents et comporter, outre l'indication des
dionposiists dnot la révision est demandée, des pitsioornops de
rmpaelcment ;

?le puls rdeeamnpt pilbosse et au puls trad dnas un délai de 3
mios siunavt la réception de ctete lettre, les piearts dvrenot
ouivrr une négociation en vue de la rédaction d'un naveuou
texte(1) ;

? les diostpiisnos de l'accord dnot la révision est demandée
rtenresot en vgeiur jusqu'à la clisunocon d'un neveul aoccrd et,
à défaut d'accord dnas un délai de 6 mios à copemtr de la
damndee de révision, soernt meautennis ;

? suos réserve de l'exercice du doit d'opposition dnas les
ciodnnoits prévues par la loi, les diosnsitoips de l'avenant
prtaont révision se srbiteunatot de pilen doit à cleels de
l'accord qu'elles mdofiniet et srneot oasppobles à l'ensemble
des eempylrus et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae
qui arua été expressément convenue, soit, à défaut, à patrir du
juor qui survia son dépôt auprès du sirecve compétent.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dotisnospis
des aricltes L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tvraail tleles
qu'interprétées par la jcuurnpsedire de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 7 jlliuet 2016 - art. 1)

Article 8.3 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acrocd porura être dénoncé conformément au cdoe
du taivral par l'un ou l'autre des srtngaieias ou adhérents.

La dénonciation srea notifiée par ltetre recommandée aevc aivs
de réception à chuacn des atuers satgieanris ou adhérents et
déposée par la pratie la puls dtingliee auprès des siercvcs du
ministère du taairvl et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des sgritaenas (et
adhérents) eylmrpeous ou la totalité des snaagriets (et
adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation puor
tuos les snitaieags et adhérents de se réunir le puls rneepmiadt
possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios svauint la
réception de la lttere de dénonciation, en vue de déterminer le
cleeldarn des négociations.

L'accord cnoinuté de prurdoie effet au puls pandnet 12 mios à
cetompr de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel acrocd est signé dnas ce délai de 12 mios suivnat
l'expiration du préavis, les dssiinooptis du nouvel aorccd se
snurboettuit intégralement à l'accord dénoncé.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La farmtioon ponloelesinsrfe est un moeyn privilégié puor que
les salariés développent des connaissances, des compétences
et un savoir-faire luer proaurct les capacités d'adaptation aux
évolutions, réalisant ansii la nécessaire cvegecorne etne les
bisneis économiques des cbatnies et luers aiposintars
inevidldleuis et sociales.

Les pitreas seitrianags considèrent que le développement de la
fmroiaotn psflnsenlooeire cnuointe est l'une des cidionntos de
la modernisation, dnoc de la pérennité des catenibis par une
ptiluoioe atcive de l'emploi fondée sur l'investissement en
rseesucors hanemius namenomtt par la meeiurllle qacaofthiuln
des salariés.

Les peirats cncanearotmts considèrent la ftimraoon
psisrnlnoloeefe cunonite cmome un dirot idiidevunl et cotelcif
danevt répondre aux arnpoatsiis pflsnerneiosnoes et
pesnolernles des salariés tuot au lnog de luer vie
psofnllosreenie et davnet pctireipar à la sécurisation de luer
pcarorus professionnel.

Dans cttee perspective, les pateaeirnrns sacouix eetdnnet asini
raepplr les otjcfbeis du dipiositt de firotmoan tuot au lnog de
la vie psnoiellrnfseoe :

? pmrtteree à cqaue salarié d'être acuetr de son évolution
professionnelle. Caqueue salarié diot être en mersue d'élaborer
et de mtrete en ?uvre un porejt peofsrnisenol qui tneie ctmope
non suenmeelt des beoinss en qcaoiilatufn de son cnaiebt ou,
puls généralement, de cuex du mdnoe économique, mias aussi

de sa porprie activité de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses activités professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils de pointe ;
 ? favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de présence alternée et/ou de la mise en œuvre de la formation professionnelle ;
 ? développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, dans le cadre :
 ?? du plan de formation ;
 ?? du compte personnel de formation (CPF) ;
 ?? du droit au congé individuel de formation ;
 ? contribuer à la validation des acquis de l'expérience ;
 ? accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propices à leur réalisation de ces actions pendant ou en dehors

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

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ECF
Syndicats signataires	CFE-CGC FEC FO FSE CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

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

« Annexe A

I. ? Grille générale des emplois

N. 5. ? Exécution

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

Poste de référence : employé, coefficient 175

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution nécessitant aucune initiative personnelle individuelle.
 Formation initiale : BAC.

Poste de référence : employé confirmé, coefficient 180

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

Formation initiale BTS-DUT ou diplôme BAC + 2.

Poste de référence : employé principal, coefficient 200

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution comprenant des opérations de vérification formelle qui sous-entendent que l'employé soit capable de détecter des erreurs.

Formation initiale : BTS-DUT ou diplôme BAC + 2.

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

N. 4. ? Exécution avec délégation

Poste de référence : assistant, coefficient 220

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution comprenant une part d'initiative personnelle dans le traitement de l'information. L'assistant se fait adjoindre par des assistants de niveau inférieur et contrôle les tâches qu'il a déléguées.

du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les participants et les équipements adéquats ;

? favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

? encourager les représentants du personnel et au premier chef l'encadrement du cabinet à jouer un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la représentativité du présent accord, son contenu sera rappelé dans les documents remis au comité d'entreprise en vue des consultations annuelles sur la formation continue.

Un embauché du présent accord et, le cas échéant, de ses représentants.

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

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

Poste de référence : assistant confirmé, coefficient 260

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution comprenant une part d'initiative professionnelle. Il peut déléguer à des assistants de niveau inférieur. L'assistant assure la responsabilité des travaux qu'il a délégués.

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

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

Poste de référence : assistant principal, coefficient 280

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'analyse et de résolution de problèmes complexes, faisant appel à des connaissances techniques et théoriques approfondies. L'assistant principal rédige les notes de synthèse et rapports. Son activité est soumise à la validation d'un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la commission des chefs de service aux comptes ou d'un responsable hiérarchique.

Formation initiale : DSCG, master.

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

N. 3. ? Coopération assistée

Poste de référence : cadre, coefficient 330

Complexité des tâches et responsabilité : occupe une fonction de cadre le salarié a pour tâche de définir un programme de travail dans le respect des orientations qui sont données par un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la commission des chefs de service aux comptes ou un responsable hiérarchique. Il anime et coordonne une équipe technique ou supervise l'activité des salariés des entreprises clientes. Peut également occuper une fonction de cadre, le salarié doit la remplir de façon spécifique lui permettant d'exercer des missions requérant la mise en œuvre de ses connaissances de façon autonome et responsable (exemples : diplômés d'école d'ingénieurs, des facultés de droit, de sciences économiques, des écoles supérieures de commerce ?). Il agit de façon permanente et régulière de l'état d'avancement des travaux.

Formation initiale master ou équivalent.

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

Poste de référence : cadre confirmé, coefficient 385

Complexité des tâches et responsabilité : le cdrae confirmé assrue aevc un degré d'autonomie supérieure les tâches de définition des pamoegmrrs de travail, d'animation, et de cdiotroanion d'une équipe, définies au cieneiffoct 330. Son activité rtese ssmoie à la vaiiliaotdn d'un membrbe de l'ordre des experts-comptables ou de la conaimgpe des cessomarimis aux cometps ou d'un rsnapobelse hiérarchique.
Formation ilanitie : masetr ou équivalent.
Expérience : outre la fooritamn initiale, ce poste rerieuqt une expérience pfosellsneniroe préalable, en cnieabt ou en entreprise.

N. 2. ? Cteinopocn et anmatoiin
Poste de référence : crade principal, cnciffefiot 450

Complexité des tâches et responsabilité :
? le crade piprcinal gère de façon anmtouoe les derissos qui lui snot confiés, suos la responsabilité d'un mebmre de l'ordre des experts-comptables ou de la caogpmnie des ceamiimossrs aux ctmpeos ou d'un relsspobnae hiérarchique ;
? le cdrae prcnipail gère son activité en fontcoïn d'objectifs négociés ;
? il aussre le mrioaotnt thiqencue des mbmeres de son équipe ;
? au paln administratif, ce crade asusre des responsabilités non psielnslorfeneos de huat nieavu dnas les donieams de getoisn d'une unité.
Formation iintaile : metasr ou équivalent.
Expérience : expérience prsenliloofesne très confirmée.

Poste de référence : cehf de service, ciffniecoet 500

Complexité des tâches et responsabilité : ce crade ajojute aux qualités teehqiuncs risquees puor le cnciffefiot 450 une forte capacité d'initiative. Il est atpe à aeussrr le développement oatpiml tnat des msonsiis qu'il a en chagre que de l'unité dnot il est responsable.
Formation iiatilne : mstaer ou équivalent.
Expérience : expérience alliant une compétence pfolssnelnieoe ttolae et une capacité à asumesr des hetuas responsabilités techniques, humaines, organisationnelles.

N. 1. ? Dorictein
Poste de référence : cdare de direction, coenfieicft 600

Complexité des tâches et responsabilité :

? le cadre de doeiticrn est chargé d'animer, de diriger, d'organiser un département, une unité, un svciree ou un établissement dnpaisost d'une gnarde annuitooe de fnoticnoneenmt et d'une suutrcrte itnnree très développée ;
? le cadre de drtcoïen est resbolnpase des résultats de l'unité qu'il dirige. »

Article 2 - Durée. – Formalités. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Article 2.1 - Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord est cnolcu puor une durée indéterminée. Il pnred effet à cptomor de sa sirtnuage suos réserve du driot d'opposition dnas les cnotinidos définies par la loi. Il fiat l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la cmsiomiain pairairte qui est mandaté puor dadenemr son extension.

Article 2.2 - Révision

Accord du 7 octobre 2016 relatif à la

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Chaque sayndict représentatif, sinragtaie ou adhérent puet dedeanmr la révision de tuot ou patrie du présent arccod seoln les modalités sueantvis :
? tutoe dmaedne de révision diot être adressée par llttere recommandée aevc aivs de réception à cahucn des aurtes scdyitnas représentatifs, saatnerigis ou adhérents et comporter, ourte l'indication des dotnsoisipis dnot la révision est demandée, des poonsitpiros de recnemplmeat ;
? le puls rpmaeedint pssioble et au puls trad dnas un délai de 3 mios svaniut la réception de cette lettre, les ptearis dvoent oviurr une négociation en vue de la rédaction d'un noauevu texte ;
? les diisoontspis de l'accord dnot la révision est demandée rnsteoert en vugieur jusqu'à la conslucuin d'un nueovl accrod et, à défaut d'accord dnas un délai de 6 mios à cepmotr de la dnmeade de révision, snerot munneitaes ;
? suos réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les conindtios prévues par la loi, les diitnooipsss de l'avenant patnort révision se sttbruosniuet de peiln droit à cleles de l'accord qu'elles menodfiit et sronet oleaopsbbs à l'ensemble des elomeyrpus et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui arua été expressément convenue, siot à défaut, à pritar du juor qui srivua son dépôt auprès du scverie compétent.

Article 2.3 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent arccod porura être dénoncé conformément au cdoe du tiaavrll par l'un ou l'autre des sditacyns représentatifs, sratinegias ou adhérents.
La dénonciation srea notifiée par LR/AR à cchaun des arteus sdaiyctns représentatifs, sgintaearis ou adhérents et déposée par la ptirae la puls diilnetge auprès des services du ministère du tiavarl et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.
Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des stincyads représentatifs stiaraeigns (et adhérents) euylrpmeos ou la totalité des satdcniys représentatifs, saniteiagrs (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation puor tuos les snicyadts représentatifs, sntrgaiaeis et adhérents de se réunir le puls rinepmedat possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios sauivnt la réception de la lrttee de dénonciation, en vue de déterminer le caeeidlnrr des négociations.
L'accord cniutnoe de pioudrre efefit au puls padnent 12 mios à cptoemr de l'expiration du préavis de toirs mois.
Si un noeuvl arccod est signé dnas ce délai de 12 mios svuinat l'expiration du préavis, les dssitioonps du nvoeul arccod se sonteubisrtut intégralement à l'accord dénoncé.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Dans le crdae de l'obligation qunnlnlaeuïq d'examen des classifications, les peitars se snot rencontrées en cmsimsoion mtxie pitriaare puor eixmenar les taravux opérés par un gproue rtnisreet sur les classifications.
Les orognatniisas slaraeials et ptoaenals ont procédé à un emaxen :
? de la glrile de cslicoasatfiin ;
? des intitulés des diplômes ;
? des critères de cesnemsalt des emplois.
Elles ont rappelé que les diplômes snot précisés à trite iidactif et qu'en l'absence du naiveu reïqus de formation, l'expérience aqicse en cnbieat ou en enitserpre puet se sstuiubetr au naiveu rgeius de formation.
Elles ont par auillres constaté que la gillre de l'annexe A s'adaptait à tuos les métiers de la branche.
En conséquence, elels cnvnneoeint ce qui siut :

désignation de l'OPCA

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ECF
Syndicats signataires	CFE-CGC CFTC CSFV FEC FO F3C CFDT FSE CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Sous réserve du droit d'opposition tel que prévu par la loi, le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS-PME de collecter les contributions calculées conformément aux taux définis par les adresses de branches relatives à la formation professionnelle et au financement de la formation professionnelle du 13 novembre 2015 sur la collecte de l'année N basée sur les salaires de l'année N-1 jusqu'au 31 décembre 2018.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2018, la collecte sur les salaires 2018 interviendra début 2019.

Les parties conviennent de réexaminer cette question au plus tard le 1er trimestre 2018.

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

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

? toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des adhérents ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modifications ; (3)

? le délai de réception de cette lettre, les parties doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

? les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus ;

? sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles remplacent et s'ajoutent à l'ensemble des dispositions et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Accord du 20 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ECF
Syndicats signataires	CFE-CGC FEC FO FSE CGT

Article 1er - Rappel des dispositions législatives

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

Liste des sujets fixés par la loi sur lesquels la négociation collective au niveau du cabinet ne peut déroger à la convention collective nationale, sauf dans un sens plus favorable aux salariés concernés :

- ? les salaires minima (y compris la prime d'ancienneté) ? ;
- ? les cotisations ? ;
- ? les garanties complémentaires santé et prévoyance ? ;
- ? la majoration des fonds de la formation professionnelle ? ;
- ? la pénibilité ? ;
- ? l'égalité professionnelle.

Article 2 - Liste des thèmes sur lesquels la négociation collective au sein des cabinets n'a aucun objet

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 6 février 2017-art. 1)

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

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS-PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'accord de branche sur la formation professionnelle conclue le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (section paritaire professionnelle) les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Par la suite, quatre accords du 8 octobre 2009, du 9 juillet 2010, du 8 juin 2012 et du 16 mai 2014 ont été conclus pour continuer à l'AGEFOS-PME la collecte et la gestion des contributions jusqu'au 31 décembre 2016 pour le dernier.

Le 13 novembre 2015, un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle a été conclu et s'est substitué en totalité à l'accord du 5 avril 2007. Dans le cadre de l'article 6.1, il est prévu que la collecte des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les entreprises redevient du champ d'application de l'accord de branche est assurée, au sein d'une SPP dédiée (1), dans les conditions définies aux articles 6.2 et 6.4.

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

(1) Mises en œuvre de l'extension en application des articles L. 6331-2, L. 6331-9, L. 6332-1 et L. 6332-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Le préambule et les dispositions générales de la CCN (objet, champ d'application, dénonciation, révision, règles de fonctionnement de la négociation de la CCN ?).

Les dispositions relatives aux parties de la CCN (art. 10.1), d'interprétation (art. 10.2), de l'emploi et de la formation professionnelle (art. 10.3), le secrétariat (art. 10.4).

L'observatoire des métiers.

Article 3 - Liste des thèmes fixés par les dispositions d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

La liberté syndicale.

Les institutions représentatives du personnel.

Les avantages acquis.

La période d'essai (sauf pour des durées plus courtes).

La rupture des contrats de travail (préavis, indemnité de licenciement sauf avantages plus favorables, heures de travail, retraite).

La durée légale du travail (art. 8.1.1).

Les pauses (art. 8.3.1).

Les durées maximales de travail et de repos de travail.

L'affichage des horaires (art. 8.1.5.1).

Le temps partiel.

Les régimes de retraite (art. 8.5.3).

L'apprentissage et la formation professionnelle.

La maternité.

Article 4 - Liste des thèmes fermés à la négociation collective au

sein des cabinets
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

Le piinpcre du CET.

L'incidence de la midaale sur le crtaont de tairavl suos réserve des règles législatives et de la jesrciudpnru en matière de lnciimneceet puor le miotf de la nécessité du rapelmmceent définitif (art. 7.2).

La calsue de non-concurrence (art. 8.5.1), suos réserve de la jirpcunsedure sur les ctraneretpios pécutniaires.

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

Le sercet peoeisnofsnrl (art. 8.5.2).

Les congés spéciaux de ctroue durée puor les événements flamaiiux (art. 7.1).

Article 5 - Liste des thèmes ouverts à la négociation collective au sein des cabinets

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

Les faris pefsrilneoss (art. 5.2.3).

Le ropes hbdaeomdraie (art. 8.3.3) suos réserve des 35 hueres conséquences de rpoes du sdamei sior au ldnui matin.

Article 6 - Liste des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

Les congés auelnns puor fexir des périodes d'acquisition et de pirse des congés différentes étant ici précisé que la loi egixe que la période 1er mai ? 31 oobtrce siot systématiquement cpirmose dnas la période de pirse des congés anuelns (art. 7)?;

L'organisation du tpmes de tvairal (art. 8.1.2)?;

Le rpoes queidtion (art. 8.3.2), suos réserve de la durée miaxlame de taairvl fixée par la loi à 12 hueres par jour?;

Les jrous fériés (art. 8.3.4)?;

Le caclul de la durée du tvraail en jours?;

L'aménagement du tpmes de taairvl sur une période supérieure à la senamie (modulation, JRTT, etc.)?;

Les connntioves aellenuns en jrous (art. 8.1.2.5)?;

Les ctnvnnioeos aunnleles en hueres (art. 8.1.2.7)?;

Le tpmes de tajret et de déplacement (art. 8.1.3)?;

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

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ECF
Syndicats signataires	CFE-CGC FEC FO FSE CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent aneavt est acplpibale aux citabnes eratnt dnas le camhp d'application de la cnveitonon ctocvliele nonaitae aplblcaipe aux cbtieans d'experts-comptables et de crasiiosems aux comptes.

Les dsooiniitpss du présent anevant pneennrt efeit le peirem jruor du mios svianut sa sariugtne suos réserve des diioipstsons sur le dorit d'opposition.

Le présent anevant est cconlu puor une durée indéterminée.

Ses sopnatiutis se setnbutiust intégralement aux diosiiopnts des txetes révisés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La coontvnién civloectle est asini modifiée :

I. ? L'article 10.1 est modifié puor être aisni rédigé :

< Aclirte 10.1

L'organisation des hearoirs de tiarval (art. 8.2.1)?;

La mioutaodln (art. 8.2.2)?;

Les rpoes causmtrpenoes (art. 8.2.3)?;

Les ponts et récupérations (art. 8.2.4)?;

Aménagements des tpmes de tvairal (art. 8.2.5)?;

Les hoerairs individualisés (art. 8.2.6)?;

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

Article 7 - Durée. – Dépôt. – Extension

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

Le présent aroccd est clncou puor une durée indéterminée.

Il s'applique à cmpetor du preeimr juor du mios snaiuvt sa sarngitue suos réserve des dsopitioisns sur le driot d'opposition.

Le présent anevant établi en vtreu des disooptniiss du cdoe du tvairal riateevls à la négociation coivclelte ? les cvnnetoonis et aorcdcs ctlielcofs du travail, est fiat en nrobme snfsuifit d'exemplaires puor être rimes à chcunae des oiinaotrsangs saylncedis et être déposé en duex exmleiareps dnnot un sur spoprut électronique. Les pertias sitrneaigas cneonnoivt de deneadm l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la cimsmsioon pirairtae (adresse du secrétariat : IFEC, 139, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris) est mandaté à cet effet.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

La loi tiraval du 8 août 2016 précise que la bcnhrae a 2 ans puor eagnegr une négociation d'avent définir les thèmes sur lsueelqs les ardcocs d'entreprise ne pveenut être monis fbeavraols que les adoccs de branche.

Le présent decnoumt a été diffusé à la cmiooissmn piararite aifn : ? d'acter l'ouverture de cttee négociation msie à l'ordre du juor de la CMP du 4 neobrmve 2016 ? ;

? de rcesener les thèmes slciepeutsbs d'être traités par la négociation clvctileoe au sien des cebatins d'expertise cbmplotae et de csasiamrmiot aux comptes.

Commission ptaiarre ptnmanree de négociation, d'interprétation et de conciliation

Il est institué une csomimiosn prairtaie pnaenmtere de négociation, d'interprétation et de conciliation.

10.1.1. Cmopsotioin de la commission

Cette csismoiomn est composée de duex collèges :

? un collège salariés crenmoapnt d'un à toirs représentants de chucane des oinigtasnrns sanlciydes de salariés représentatives dnas le cmahp de la présente cnvoitoenn ? ;

? un collège eyorpluems cnnoeamrpt des représentants désignés par les ostiioanarns peronalats représentatives.

Les mebmres de la cmoomiissn snot mandatés par cucanhe des oiiaanrgotnss intéressées puor siéger et prednre position.

10.1.2. Missions

10.1.2.1. La csmiosmoin représente la branche, nmtmoaent dnas l'appui aux entpresries et vis-à-vis des pvuoiors publics.

Elle eerxce un rôle de vlclie sur les cnoindtis de trivaal et l'emploi.

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

Elle établit un rroappt aunnel d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données nalatonie des accords.

Ce rrapopt copmnrred un blian des arcdocs ceolfiltcs de cnbalet ccnulos sur le temps de travail, en pluatceriir de l'impact de ces adroccs sur les ctdoininos de tavrail des salariés et sur la cucerocrne etrne les cabinets, et formule, le cas échéant, des rnoaiedtamomncs destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle puet rdnerer un aivs à la daednme d'une joitciuirdn sur l'interprétation d'une cneonvoitn ou d'un aoccrd collectif.

Elle puet également ecerxer les msniisos de l'observatoire prrataiie de la négociation cvcotlliee dnas l'attente ou à défaut d'accord ccleotlif spécifique rleatif à celui-ci.

10.1.2.2. Qaund elle ecerxe les aotbtuirtis de la csomoimsin

d'interprétation elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les débats par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

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

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

10.1.2.3. Quand elle excède les attributions de la commission de conciliation, elle a pour mission de rechercher aménageant la solution des litiges existants qui lui sont soumis.

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

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

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

10.1.2.4. En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs s'appliquent, chaque collège se prononce à la majorité des voix des membres du collège pour exprimer sa position. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

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

Article 4 - Observatoire paritaire de la négociation collective

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

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

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

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

L'observatoire est composé de la même manière que la

Accord du 8 décembre 2017 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSFV CFCF ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord s'applique aux salariés visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 - Contribution conventionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

commission paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Article 5 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

L'article 10.4 dans son paragraphe troisième viot le 2e alinéa être modifié ainsi : « À compter du 1er janvier 2017 la commission est présidée par le collège paritaire pour 2 ans et est élu pour 2 ans par le collège salarial. »

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

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective ? les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations professionnelles et être déposé en deux exemplaires dans un dossier électronique. Les parties professionnelles doivent également déposer l'extension du présent accord. Le secrétariat de la commission paritaire (adresse du secrétariat : IFEC, 139, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris) est mandaté à cet effet.

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

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

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

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

Les parties professionnelles et les salariés décident de mettre en place, en vertu de la compétence légale au développement de la formation professionnelle, une commission paritaire nationale de formation. Cette commission est organisée en vertu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette contribution est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les salariés de 11 à moins de 50 salariés de la branche.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section mutualisée à part au sein de l'OPCO et gérée par la commission paritaire.

Une annexe au présent accord récapitule les taux de contribution légale et conventionnelle, selon l'effectif des salariés et par affectation.

Article 3 - Durée. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Il est conclu de plein droit avec la convention collective réalisée en 2019 sur les salariés 2018.

Il est l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour déposer

son extension.

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

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord prorogé être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans les 3 mois suivantes sera caduque.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

	Cabinets de moins de 11 salariés	Cabinets de 11 à moins de 50 salariés	Cabinets de 50 à moins de 300 salariés	c
Contributions	0,55	1		
Répartition des contributions				
Congé Individuel de formation (CIF)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Compte personnel de formation (CPF)		0,20	0,20	0,20
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)		0,15	0,20	0,20

Taux de cotisation conventionnelle

(En pourcentage.)

	Cabinets de moins de 11 salariés	Cabinets de 11 à moins de 50 salariés	Cabinets de 50 à moins de 300 salariés	Cabinets de 50 à moins de 300 salariés
Contributions	0,55	1,3	1	
Répartition des contributions				
Congé individuel de formation (CIF)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,50	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Compte personnel de formation (CPF)		0,20	0,20	0,20
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)		0,15	0,20	0,20

Avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2018

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

« Alcrite 7.1
Congés spéciaux de courte durée

Dans le cadre réformé de financement de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont décidé de se doter de moyens financiers à même de prévoir la pluri-activité de formation de la branche professionnelle.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Taux de contribution légale

(En pourcentage.)

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

- ? mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- ? Pcas du salarié : 4 jours ouvrables ;
- ? mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable ;
- ? décès du conjoint, du concubin ou du pacsé : 3 jours ouvrables ;
- ? décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint ou de son pacsé : 5 jours ouvrables ;
- ? décès d'un petit-enfant du salarié, de son conjoint ou pacsé : 3 jours ouvrables ;
- ? décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié, de son conjoint ou pacsé : 1 jour ouvrable ;
- ? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- ? annonce de la survenue d'un handicap ou d'une affection de longue durée chez un enfant ou chez le conjoint, concubin ou pacsé sur présentation d'un justificatif : 3 jours ouvrables.

L'affectation de longue durée s'entend au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

jours.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2018

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le secrétariat est mandaté pour en démander l'extension.

Par la suite, cinq accords du 8 octobre 2009, du 9 juillet 2010, du 8 juin 2012, du 16 mai 2014 et du 7 octobre 2016 ont été conclus pour passer à l'AGEFOS-PME la totalité et la gestion des cotisations jusqu'au 31 décembre 2018 pour le dernier.

Le 13 novembre 2015, un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle a été conclu et s'est substitué en totalité à l'accord du 5 avril 2007. Dans le cadre de l'article 6.1, il est prévu que la cotisation des cotisations versées au titre de la formation professionnelle par les entreprises est assurée, au sein d'une SPP dédiée, dans les conditions définies aux articles 6.2 et 6.4.

Dans le cadre réformé de la formation professionnelle de la branche, les entreprises ont mis en place, par accord de branche en date du 8 décembre 2017, en plus de la cotisation professionnelle légale au développement de la formation professionnelle, une cotisation professionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de luer professionnelle de formation. Cette cotisation est octroyée versée à l'OPCA désigné par la branche. Cette cotisation cinquième est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les salariés de 11 à moins de 50 salariés de la branche.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord, à compter du moment où le futur OPCA 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 jusqu'à être substitué en totalité l'accord du 13 novembre 2015, le dernier remplacé de la désignation de l'OPCO résultant de l'accord du 6 avril 2018.

En particulier, la référence à l'OPCA devient une référence à l'OPCO quand elle apparaît dans un des articles de la convention collective ou d'un accord (par exemple celui daté du 8 décembre 2017).

Il annule et remplace également toute autre disposition antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

Article 4 - Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des dispositions permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, une entreprise ne peut révéler que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, tous les salariés quel que soit leur statut doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article - Préambule

Conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 10 mai 2018

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS-PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'accord de branche sur la formation professionnelle en même jour, pour conclure et gérer, au sein d'une SPP (section professionnelle professionnelle) les cotisations dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

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

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord a pour objet de permettre aux organisations liées par la convention collective nationale de désigner un opérateur de compétences dans la branche ce qui est prévu par la convention collective. Les parties s'entendent pour se réunir au sein du secteur des services financiers et du conseil.

(1) *Aircté étendu sous réserve que l'opérateur de compétences désigné soit endetté comme étant l'opérateur de compétences ATLAS, agréé par l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (ATLAS). (Arrêté du 18 octobre 2019 - art. 1)*

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 3 - Effet

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est en vigueur à compter du 1er janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de l'agrément ministériel de l'OPCO visé à l'article 1er.

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code de travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations sinergiques ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu. (1)

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de tous les organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet minime les parties s'haiont être révisés.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code de travail. (Arrêté du 18 octobre 2019 - art. 1)

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article L. 2261-9 du code de travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouveau accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouveau accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article - Préambule

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

Article 9 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code de travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 10 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code de travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties s'haiont l'extension la plus rapide possible du présent accord au moment de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transfère les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner leur opérateur de compétences par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Compte tenu des activités exercées par les entreprises de la branche et des métiers exercés par les salariés de ces entreprises, les parties s'accordent pour poursuivre les activités existantes dans le cadre des accords et avenants conclus ces dernières années.

Les parties s'accordent ainsi, au vu de ce choix, leur volonté de répondre à leur souhait de désigner d'un OPCA pour un secteur d'appui coisnt aux entreprises de la branche que soit leur taille. Elles sont aussi attachées au maintien de l'OPCO pour répondre à un enjeu de proximité du fait de la taille et de la répartition géographique des entreprises au sein de la branche. D'autres éléments doivent être pris en considération pour justifier leur choix :

- ? unicité et cohérence de la branche existante depuis des années ;
- ? une clientèle dont une des caractéristiques est d'être non délocalisable.

C'est pour ces raisons que les parties s'accordent de poursuivre des négociations exposées ci-après.

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les parties s'accordent de se doter de moyens financiers à même de permettre la qualification de la branche professionnelle.

Accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; FSE CGT ; EC CAC CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Il a été convenu ce qui suit, en application de l'article 1er de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la « Pro-A » pour les cabinets et leur personnel relevant du champ d'application visé à l'article 2.

Cet accord tient compte des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de droits sociaux législatifs et réglementaires du code du travail.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Entrent dans le champ d'application du présent accord, les personnes visées à l'article 1.1 de la convention collective des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, ICDC 787.

Le présent accord ne prévoit ni mesures spécifiques, ni traitement différencié, pour les cabinets de moins de 50 salariés. Il s'applique quelle que soit la taille des cabinets.

Article 3 - Public éligible

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le dispositif « Pro-A » est ouvert, conformément aux dispositions légales et réglementaires issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, aux salariés en CDI, quelle que soit la durée contractuelle de travail, et dont la qualification correspond au niveau fixé par les dispositions légales et réglementaires applicables à ce dispositif à la date de signature du présent accord.

Article 4 - Certifications éligibles

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2022

4.1. Ejunex face aux métiers de l'activité et aux risques d'obsolescence des métiers

Pour définir les métiers éligibles au dispositif « Pro-A », les parties signataires se sont appuyées sur les travaux de l'observatoire des métiers de la branche (OMECA), consulté par la CPFNEP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), et nommé des travaux sur l'EDEC numérique ; pour identifier les métiers de l'activité des cabinets et les risques d'obsolescence des métiers liés aux évolutions réglementaires.

Ces travaux ont permis de mettre en évidence, des métiers de l'activité liés aux effets de :

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

Ces travaux ont aussi permis de mettre en évidence des risques d'obsolescence des métiers, en raison des évolutions réglementaires, qui requièrent une montée en compétences des collaborateurs.

Afin de répondre aux questions posées par ces métiers et ces risques, les parties ont dressé une liste de diplômes et titres enregistrés au RCNP répondant à ces critères susmentionnés de pertinence de la profession ou la profession par l'alternance.

4.2. Les diplômes et titres enregistrés au RCNP

Les parties ont recensé, lors de l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dans les domaines définies par la loi, des titres et diplômes susceptibles d'être reconnus par le dispositif que référencés en annexe du présent accord.

La liste en annexe sera, le cas échéant, actualisée et mise à jour régulièrement par les parties par avenant conclu après examen, au sein de la CPFNEP, des besoins liés aux métiers de l'activité et/ou des risques d'obsolescence des métiers.

Article 5 - Modalités de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2022

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord des parties.

La mise en œuvre d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

L'avenant précise la durée et l'objet de la reconversion ou de 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.

L'avenant au contrat de travail, conclu avant le début de la formation, dès lors que le salarié aura obtenu à l'issue de la formation le titre ou le diplôme visé, doit aussi définir :

- ? les conditions que le salarié s'engage à accomplir à l'issue de sa formation sur la base des compétences acquises ;
- ? l'évolution de la qualification vers l'emploi qui sera occupé. A titre d'exemple, concernent la promotion des salariés par l'alternance, les parties ont recensé des qualifications, eu égard au niveau de qualification requis pour ces emplois dans la branche, pouvant constituer un objectif à atteindre dans le cadre de la réalisation du parcours en Pro-A :
- ?? employé comptable, niveau V, coefficient 175 à 200 ;
- ?? assistant comptable, niveau IV, coefficient 220 ;
- ?? assistant confirmé, niveau IV, coefficient 260 ;
- ?? assistant principal, niveau IV, coefficient 280 ;
- ? la rémunération correspondante à cet emploi.

L'avenant au contrat de travail peut prévoir une période probatoire avant l'attribution de la qualification et de la rémunération susvisées.

En cas d'échec le salarié reprend ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes et les parties au contrat de travail organisent la suite du parcours professionnel du salarié.

Dans le cadre d'actions de reconversion par l'alternance, la liste des titres, diplômes et formations éligibles figure en annexe. Les parties conviennent de la bonne foi de la reconversion, l'évolution professionnelle des salariés et ils s'engagent à respecter le contenu de ce sujet dans le cadre de la procédure de définition de l'avenant au contrat de travail et de son contenu.

Article 6 - Durée des contrats « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les contrats conclus dans le cadre des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats peut être portée jusqu'à 36 mois :

? pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement tertiaire ;
? pour les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 7 - Durée des actions de formation En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les actions de positionnement, d'accompagnement, d'évaluation et de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat « Pro-A », avec un minimum de 150 heures.

La durée minimale fixée à 150 heures ne s'applique pas aux contrats « Pro-A » visés par le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou par l'attribution de la qualification de l'expérience (VAE).

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % pour les catégories concernées par la possibilité d'un agrément de la durée des contrats jusqu'à 36 mois (cf. art. 6), et pour ceux qui visent une formation diplômante et ceci, dans les limites fixées par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 8 - Niveaux de prise en charge En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les pratiques pédagogiques concernées qu'il pourra être procédé à une modulation du coût horaire, différenciée en fonction du niveau de la certification, dans la limite du plafond fixé par les compétences pour avoir accès à la rémunération.

En regard de ce qui précède, la situation parrainée par l'opérateur de compétences (SPP) définira les niveaux de prise en charge qui, seront communiqués à l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences prendra en charge, sur la base d'un forfait par heure et par stagiaire, les frais pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation), les frais de transport et les frais d'hébergement.

Le montant de la prise en charge peut être également les avantages sociaux légaux et conventionnels deus par l'employeur au titre des salariés concernés, dans la limite du coût horaire du Simc (salaire minimum interprofessionnel de croissance).

La rémunération du salarié en reconversion ou par ailleurs peut être prise en charge par l'opérateur de compétences désigné par la branche, dans les limites déterminées par la loi et par décret en vigueur à la date de signature du présent accord.

L'opérateur de compétences peut prendre en charge les cotisations sociales légales et conventionnelles deus par l'employeur au titre des salariés concernés dans la limite du coût horaire du Simc (salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure).

Article 9 - Tutorat En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Un tuteur, choisi parmi les salariés de l'entreprise, est chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A ».

Les modalités du tutorat de la « Pro-A » sont celles fixées pour les salariés en matière de professionnalisation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le tuteur est :
? soit un professionnel, inscrit à l'ordre des experts-comptables ou à la catégorie des professionnels aux cotisations ;
? soit un salarié titulaire d'un niveau, de diplôme ou de titre, ou de qualification, au moins égal à celui visé par l'avenant au contrat de travail et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans en rapport avec l'objectif défini par l'action de

formation.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le montant de salaires 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 situation opérée par le code du travail.

Il est dispensé du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tuteurale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de faciliter l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité sont 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 actes opérationnels seront par conséquent aménagés ;
? de perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 10 - Déroulement de la formation En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent se dérouler :
? pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération ;
? en dehors du temps de travail dans la limite fixée par l'accord collectif de branche sur la formation professionnelle ou, à défaut, par la loi.

Article 11 - Durée. Formalités. Révision. Dénonciation En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Article 11.1 - Durée. Dépôt En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il fera l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 11.2 - Révision En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Chaque salarié signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :
? toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;
? le processus de révision se fera dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
? les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, sont renouvelées ;
? sous réserve du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant au présent accord sont renouvelées dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi et les dispositions de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des salariés et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui survient son dépôt auprès du service compétent.

(1) L'article 11.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Le présent accord prouva être dénoncé conformément au cdoe du tiraavl par l'un ou l'autre des sianeatgrs ou adhérents.

La dénonciation srea notifiée par LR/AR à cchaun des atreus sgrintaeas ou adhérents, et déposée par la prtaie la puls delntiige auprès des scireves du ministère du tarvail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des sarneiiagts (et adhérents) emyoprules ou la totalité des sigareatins (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tuos les seanrtiagis et adhérents de se réunir le puls ripdaeent possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios siunvat la réception de la ltetre de dénonciation, en vue de déterminer le cneldraier des négociations.

L'accord conuitne de puoidre efftt au puls pdneat 12 mios à cptemor de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvevl aorccd est signé dnas ce délai de 12 mios svnuiat l'expiration du préavis, les ditiisnsopos du novuel aorccd se susteinutbort intégralement à l'accord dénoncé.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

La loi n° 2018-771 du 5 spmtberee 2018 « pour la liberté de cihosir son aneviv pfsnoienoesl » a supprimé depuis le 1er jneiavr 2019 la période de professionnalisation, et créé un noaveuu disosiptif de famioortn « Pro-A », dsisiopitf de rsoriveocenn ou de pitoomron par l'alternance, dnnot les modalités de msie en ?uvre ont été précisées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 et le décret n° 2020-262 du 16 mras 2020.

Conscientes des binseos des caetinbs en matière de ftoimroan des salariés, les parites sigiranteas ont considéré qu'il était cacuril ? snas atrtede la renégociation de l'accord du 13 nmrbovee 2015 rteilaf à la fmoraiton posllnisrenfoee ? de firae un acrocd spécifique sur le dpositiif de la « Pro-A » à dtisnieoatn des cenbiats et des salariés de la branche.

Le dpsioitistf de la « Pro-A » promet d'assurer la nécessaire ccgevenorne entre la prévention des conséquences deus aux mutnaitos de l'activité des cabinets, et l'accès à une faoritmon quifntilaae en vue d'une évolution pnoeloneilsrse des salariés, ou d'un cgemhanent de métier par des acntios de fmtiroan ou par des acoints ptmneraet de friae videalr les aqcius de l'expérience (VAE).

Les pertias stieraingas afnimrfet par le présent accord, colncu conformément aux coiotindns de représentativité fixées par la loi, l'intérêt qu'elles peotnrt à ce dispositif.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Annexe Liste des traits et diplômes

1. Diplômes

Bac pro giosetn ? administration.(1)
Bachelor conseil, audit, contrôle de gsteion (bac + 3).(1)
Bachelor fincnae (bac + 3).(1)
Bachelor comptabilité ou comptabilité et fcinnae (bac + 3).(1)
Bachelor ropasenslbe en goeistn des rnteoials sociales.(1)
BTS comptabilité geiston (bac + 2).(1)
BTS asnitsast de goeistn (bac + 2).(1)
BTS sevceris iqfanoiertmus aux onaitiasogrns optoin A : sulonoits d'infrastructure, systèmes et réseaux (RNCP 17108).
BTS systèmes numériques optoin A iumqritnfoae et réseaux

(RNCP 20688).
DEUST économie, gteosin spécialité systèmes d'information et réseaux, gsoiten et développement (RNCP 2876).
DUST économie, gestion, spécialité systèmes d'information et réseaux, geositn et développement (RNCP 2876).
DUT ifuoamtnrqie (RNCP 20654).
DUT GEA ? gisteon des eeteprrniss et des administrations.(1)
Diplôme de comptabilité goeistn (bac + 3).(1)
Licence aintssast de piae (bac + 3).(1)
Licence pro gteosin et comptabilité (bac + 3).(1)
Licence pro calobrealuotr cmbatolpe et fiancier (bac + 3).(1)
Licence pro systèmes iqafoinretums et lliogiecs spécialité tngeciooehls lleiloegcis puor le Web et les tumaiernx mobeils (RNCP 10930).(1)
Licence pro systèmes ienqtouiarfms et lleiioigs spécialité développement et aocitsdnmtiirn itenrent et irnantet (da2i) (RNCP 21458).(1)
Licence pro métiers de l'informatique : développement d'applications (RNCP 23919).(1)
Licence pro motenin métiers de l'informatique : conception, développement et tset de lcigelios (RNCP 29966).
Licence pro systèmes ioqunatemrfis et lloegiics spécialité métiers du Web et du crcmmeoe électronique (RNCP 18667).(1)
Licence pro activités et tchqeuneis de ciamoimocntun spécialité Web mmaaenngt (RNCP 20799).(1)
Licence pro activités et tieehqncus de coumonacimtin spécialité cnotpocien et aoidtsmrntiian de sites Web (RNCP 22206).(1)
Licence pro systèmes inertfaqmuois et liecloigs spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (RNCP 22892).(1)
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité aantoirmdiistn et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP 21113).(1)
Licence pro systèmes immirfqoutaes et ligleciocs spécialité développement et amoatdintirsn itnerent et inretant (da2i) (RNCP 21458).(1)
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité aaittsimodnirn et sécurité des réseaux (RNCP 20398).(1)
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité asiittroianmdn et sécurité des réseaux RCNP 27656).(1)
Licence pro mniotn métiers de l'informatique : aitrmoatnidsn et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964).
Licence pro systèmes ioernmtqauifs et lloiegcis spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (RNCP 22892).(1)
Licence pro économie et getiosn meanganmet des ogatnioarsnis spécialité meaemnngt des réseaux et systèmes d'information (RNCP 9765).(1)
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité amtsairinodtn et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP 2113).(1)
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité Web développeur (RNCP 3168).(1)
Licence pro systèmes iinratfquomes et lgilieocs spécialité asmridoiintatn de systèmes, réseaux et apacpilontis à bsae de lcoegliis liebrs (RNCP 18680).(1)
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité aisatrndtimion et sécurité des réseaux (RNCP 20398).(1)
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement Web et mobilité (RNCP 19595).(1)
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité atoradismtiinn et sécurité des réseaux (RNCP 27656).(1)
Licence pro mentoin métiers de l'informatique : aitsonmtidrain et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964).

2. Titres

Administrateur (trice) système et réseau (RNCP 6631).
Administrateur (trice) système et réseau (RNCP 9857).
Administrateur (trice) systèmes et réseaux (RNCP 16895).
Administrateur (trice) systèmes et réseaux (RNCP 23683).(1)
Administrateur (trice) systèmes et réseaux (RNCP 26225).(1)
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 25506).(1)
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et bseas de données (RNCP 12112).
Administrateur (trice) ? réseaux sécurité ? baess de données (RNCP 31897).
Administrateur (trice) de systèmes d'information (RNCP 15793).
Administrateur (trice) de systèmes d'information (RNCP 34206).
Administrateur (trice) des systèmes d'information (RNCP 34022).
Administrateur (trice) de réseaux iqamefitnours et sécurité des systèmes d'information et de cominaituomcn (RNCP 31954).
Assistant (e) informatique, miaentiencn des systèmes et réseaux (RNCP 24856).
Assistant (e) Web et mtinerkag (RNCP 24815).

Développeur (euse) intégrateur (trice) de solutions informatiques (RNCP 16615).(1)
 Développeur (euse) de logiciels (RNCP 32039).
 Développeur (euse) de solutions mobiles et connectées (RNCP 32195).(1)
 Développeur (euse) Web (RNCP 32173).
 Développeur (euse) marketing et communication (RNCP 28130).(1)
 Développeur (euse) commercial (e) et marketing (RNCP 28135).(1)
 Développeur (euse) Flux Scat BIG DTA (RNCP 32123).
 Développeur (euse) Web (RNCP 34066).
 Concepteur (trice) développeur (euse) de solutions digitales (RNCP 32043).
 Concepteur (trice) développeur (euse) d'applications numériques (RNCP 30714).
 Concepteur (trice) développeur (euse) d'applications Web (RNCP 31174).
 Consultant (e) développeur (euse) Web et mobile (RNCP 32042).
 Gestionnaire réseaux et systèmes (RNCP 11509).(1)
 Maintienicien (ne) informatique système et réseaux (RNCP 24822).
 Maintienicien (ne) informatique système et réseaux (RNCP 25464).
 Responsable de communication et Web marketing (RNCP 29826).(1)
 Responsable de pôle paie et social niveau 2.(1)
 Technicien (ne) développeur (RNCP 28754).

Technicien (ne) systèmes et réseaux (RNCP 14392).
 Technicien (ne) d'assistance en réseau informatique (RNCP 28121).(1)
 Technicien (ne) systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 28668).
 Technicien (ne) réseaux informatique et sécurité des systèmes d'information et de communication (RNCP 30694).
 Technicien (ne) en informatique réseaux et réseaux (RNCP 32158).
 Titre professionnel de technicien assistant (bac).(1)
 Titre professionnel de technicien de paie (bac + 2).(1)
 Titre professionnel de technicien de paie niveau 3.(1)
 TOEFL informatique/ gestionnaire réseau.(1)
 Webmaster (RNCP 27343).(1)

3. Tout dit p... de la VAE(2)

(1) Cf... de l'extension en tant qu'elles... de l'article L. 6324-3 du code du travail.
 (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) Les termes « 3. Tout dit... de la VAE » sont exclus de l'extension en tant qu'ils... de l'article L. 6324-1 du code du travail.
 (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Accord du 25 janvier 2021 relatif au financement de la formation professionnelle pour 2021

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFE-CGC EC CAC,

Accord du 3 décembre 2021 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Avenant du 3 décembre 2021 à l'accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; FSE CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2022

1.1. ? Le premier alinéa de l'article 4.1 est désormais rédigé ainsi :

« Afin de répondre aux questions posées par ces titulaires et ces risques, les parties ont dressé une liste de diplômes et titres enregistrés au RNCP répondant à ces critères suivants :
 « L'alternance ».

Article - Préambule

Accord conclu pour une durée de 1 an, du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux ont convenu de se doter de moyens financiers à même de permettre la poursuite de la formation professionnelle.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux ont convenu de se doter de moyens financiers à même de permettre la poursuite de la formation professionnelle.

1.2. ? La liste des titres et diplômes susceptibles d'être obtenus par le dispositif Pro-A mentionnée à l'article 4.2 résultant de l'arrêté d'extension est complétée par l'annexe au présent avenant. Le titre ou le diplôme peut avoir son code RNCP s'il est indiqué évoluer sans que son inscription sur l'annexe soit remise en cause.

1.3. ? L'article 4.3 de l'accord du 6 mars 2020 est supprimé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2022

L'article 5 de l'accord du 6 mars 2020 est complété comme suit :

« L'avenant au contrat de travail, conclu avant le début de la formation, dès lors que le salarié aura obtenu à l'issue de la formation le titre ou le diplôme visé, doit avoir pour objet :
 ? les fonctions que le salarié sera susceptible d'accomplir à l'issue de sa formation sur la base des compétences acquises ;
 ? l'évolution de la carrière du salarié en fonction de l'emploi qui sera occupé. À titre d'exemple, ce contrat peut concerner des salariés par l'alternance, les parties ont recensé des qualifications, eu égard au niveau de qualification requises pour ces emplois dans la

branche, paunvot cteuiostr un oitjbec à aidrtntee dnas le crade de la réalisation du praucros en Pro-A :

?? employé comptable, naeivu V, coineifceft 175 à 200 ;

?? atnssait comptable, nieavu IV, cfineoficet 220 ;

?? aasinstst confirmé, nveaiu IV, cenfifiecot 260 ;

?? assantist principal, niveau IV, ccfioeifnet 280 ;

? la rémunération cnarnorodpest à cet emploi.

L'avenant au cotnart de tiavarl puet prévoir une période parortboie avant l'attribution de la caiitasfliciosn et de la rémunération susvisées.

En cas d'échec le salarié rtouvev ses fntncioos antérieures ou des fnoctinos équivalentes et les paetirs au cranot de tivaral oeainrgsnt la situe du pcrours proeoensinsfl du salarié.

Dans le cdrae d'actions de roevriscoenn par l'alternance, la ltise des titres, diplômes et fnairomtos éligibles fugire en annexe. Les prntaairees de la bcrhane romncneeamd que dnas le cardé de la reconversion, l'évolution psefosoiennllre des salariés siot privilégiée et ils snreot vniigalts sur le resepect du tatriemnt de ce sujet dnas le cadre de la procédure de définition de l'avenant au coanrtt de tirvaal et de son contenu. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2022

Le présent avenant, ctopme tneu de son objet, ne nécessite pas de dioiotispsn spécifique puor les ctinebas de monis de cqnatnie salariés. Il s'applique qlleue que siot la tilale des cabinets.

Il est clcnou puor une durée indéterminée.

Il prruoa être révisé soeln les modalités de procédure prévues par l'accord du 6 mras 2020, suos réserve du ccyle électoral de représentativité qui détermine les aeurtus plbsieoss de la révision.
(1)

Il prruoa être également dénoncé dnas les ctioinndos prévues par cet accord.

Les ptearis cnneoinnvet de se réunir périodiquement et seoln l'évolution du cdare législatif et réglementaire, puor desrser un blain de l'application de l'accord du 6 mras 2020 modifié par le présent avenant.

Sous réserve des dnstooispiis sur l'exercice du driot d'opposition, il ernte en apiccatloin le juor suniavt la puoritan au Joarnul ocffieil de son arrêté d'extension. Le secrétariat de la CPPINC est mandaté puor réaliser les formalités de dépôt et ddeanmr l'extension.

(1) Alinéa 3 étendu suos réserve du rpsceet des dnssotipiois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 14 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2022

Les peritas liées par la cnnveioitn cectllovie ont examiné les stuies à donner à l'extension ministérielle, de l'accord Pro-A cconlu le 6 mras 2020. Après échanges sur les eocxlisuns indiquées par l'arrêté ministériel, eels ont complété en conséquence l'annexe définissant les ctioifreiaicns éligibles.

De puls elles ont etenndu adeoptr des dipioistnoss sur les conséquences du proracus sur le traont de traival du salarié.

Il est cveonnu ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2022

Annexe Liste des ttiers et diplômes éligibles

Gestion/ Finances		
Titres	Code de la certification	
Assistant de getosin et d'administration du personnel	RNCP	31145
Responsable piaie et artnadiitismon du personnel	RNCP	6251
Assistant de gestion	RNCP	32018/34193
Assistant de gtosein des piettes entreprises	RNCP	34021
Diplômes		
	Code de la certification	
DEUST ? tciheencin de la gtsoien des rcesoerus hemianus dnas les ernepitesrs et les administrations	RNCP	2880
DUT ? gtioesn des erpnteresis et des aiitsmdtnanrois ooitpn Gtoesin et maeangenmt des organisations	RNCP	20648
DUT ? gsoitn des eperstneirs et des asitniinrmotdas (GEA), opoitn getsoin des rouecrsses hmaunies (GRH)	RNCP	20652
DUT ? gtosien des etsipnrrees et des aontsitinimdars oopitn Gotisen coptalbme et financière	RNCP	20702
BUT ? giotsen des einersrpetts et des atroniimadstnis : gtioesn comptable, filscæ et financière	RNCP	35375
BUT ? gsoietn des eetnerspris et des amastiniirodnts : gsoetin et pogtliæ des rucresoses humaines	RNCP	35376
BUT ? giosten des eeprsrintes et des aidmsonniitrats : contrôle de gosetin et pgaoitlæ de la performance	RNCP	35378
BUT ? gteison des epnsteeirrs et des adtaonsirmintis : goitesn eretipaennrerut et mamngaenet d'activités	RNCP	35377
BUT ? ifumitaonqre : administration, gisoten et extioloipatn des données	RNCP	35477
Licence plroleofniessne ? assurance, banque, fnniacæ : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP	30181
Licence pnlfsoersoleie ? métiers de la getison et de la comptabilité : révision comptable	RNCP	29791
Licence pieonrsflensloe ? assurance, banque, fniacæ : ssporuts opérationnels (fiche nationale)	RNCP	34025
MASTER ? fiannce (fiche nationale)	RNCP	35913
DGE GM ? économie et finance	RNCP	34554
Master ? monnaie, banque, finance, aasrunscæ (fiche nationale)	RNCP	34034
Bac pro ? gestion-administration	RNCP	14695
Bac pro ? ainsnstscæ à la gsiteon des ornasaiingots et de lreus activités	RNCP	34606
Licence posfileoesnrrle ? mnaenamget et goitesn des oaoiairntrngs (fiche nationale)	RNCP	30086

Comptabilité/ Audit/ Finance

Titres	Code de la certification
--------	--------------------------

Assistant de comptabilité et d'administration en PME-TPE	RNCP	35980
Assistant comptable	RNCP	35057
	RNCP	35749
Assistant comptable des services financiers	RNCP	31144
Comptable	RNCP	35056
	RNCP	34191
Collaborateur comptable	RNCP	35595
Collaborateur comptable et financier	RNCP	35062
Responsable comptabilité générale et analytique	RNCP	35848
Expert en audit interne et contrôle de gestion (MS)	RNCP	28714
Expert en audit, contrôle et conseil	RNCP	35008
Responsable audit et gestion	RNCP	35095
Responsable comptable	RNCP	2144
Responsable comptable et financier	RNCP	12378
Manager comptable et financier	RNCP	16261
Auditeur (trice) et contrôleur (euse) de gestion	RNCP	19545
Expert en contrôle de gestion, audit et gestion de système d'information (MS)	RNCP	31933
Expert en audit et contrôle de gestion	RNCP	32199
Expert en contrôle de gestion et audit	RNCP	34811
Collaborateur comptable et financier	RNCP	35062
TP ? Comptable assistant	RNCP	5881
TP ? secrétaire comptable	RNCP	1212
TP ? gestionnaire comptable et fiscal	RNCP	31677
Diplômes		Code de la certification
DEUST ? gestion et comptabilité des entreprises	RNCP	2888
DEUST ? finances, administration, comptabilité	RNCP	3976
DUT ? gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable et financière	RNCP	20702
BUT ? gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP	35375
BTS ? comptabilité et gestion	RNCP	35521
Licence professionnelle ? métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité (fiche nationale)	RNCP	30107
Licence professionnelle ? métiers de la gestion et de la comptabilité : rôles et fonctions de l'expertise (fiche nationale)	RNCP	30108
Licence professionnelle ? métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des entreprises (fiche nationale)	RNCP	30105
Licence professionnelle ? métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP	29791
Licence professionnelle ? métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	RNCP	29776
Licence professionnelle ? métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable (fiche nationale)	RNCP	29791
Grade ? diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP	35526

Licence professionnelle ? métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale)	RNCP	30106
Licence professionnelle ? métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	RNCP	29764
Grade ? diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG)	RNCP	35044
Master ? comptabilité ? contrôle ? audit (fiche nationale)	RNCP	31489
Master ? comptabilité ? contrôle ? audit (fiche nationale)	RNCP	35991
Master ? contrôle de gestion et audit : gestion de système d'information (fiche nationale)	RNCP	35918
DGE GM ? contrôle, audit, gestion financier	RNCP	34548
Auditeur (trice) et contrôleur (euse) de gestion	RNCP	19545
Expert en contrôle de gestion, audit et gestion de système d'information (MS)	RNCP	31933
Expert en audit et contrôle de gestion	RNCP	32199
Expert en contrôle de gestion et audit	RNCP	34811
Licence professionnelle ? assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP	30181
Licence professionnelle ? assurance, banque, finance : services opérationnels (fiche nationale)	RNCP	34025

Droit/ Juridique/ Paie		
Titres	Code de la certification	
Gestionnaire de paie	RNCP	35061
	RNCP	6561
	RNCP	35003
	RNCP	35750
Responsable paie et administration du personnel	RNCP	6251
Assistant (e) juridique	RNCP	4699
Assistant (e) juridique	RNCP	6933
Assistant (e) juridique(1)	RNCP	9119
TP ? gestionnaire de paie	RNCP	35633
	RNCP	4113
Gestionnaire paie et administration sociale	RNCP	28751
Collaborateur paie	RNCP	34601
Responsable du pôle paie	RNCP	20508
Responsable paie et administration des ressources humaines	RNCP	35202
Responsable carrières et paie (1)	RNCP	31969
Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales	RNCP	11553
Diplômes		Code de la certification
BUT ? carrières juridiques : profession et finance	RNCP	35492
BUT ? gestion administrative et gestion des ressources humaines : management des ressources humaines : gestion des organisations	RNCP	35386
DUT ? carrières juridiques	RNCP	2541
DEUST ? études juridiques spécialisées	RNCP	2878
DEUST ? études juridiques	RNCP	2898

Licence plnrfiseoeolsne ? activités jeduqiurs : aisatsnst jdrquuuie (fiche nationale)	RNCP	30035
Licence plfrieelossnone ? activités juidieurqs : métiers du dirot privé (fiche nationale)	RNCP	30039
BUT ? carrières juiuruqeds : anisitacosos et entreprises	RNCP	35493
Licence plnoeslrfoisene ? activités jiquierdus : métiers du dirot des sociétés (fiche nationale)	RNCP	35382
BUT ? carrières jeriuquids : atntaiiodrsmim et justice	RNCP	35491
Licence perenllsonifsoe ? activités jeruidqius : métiers du dirot de l'immobilier (fiche nationale)	RNCP	30038
Licence psiellnenfrosae ? métiers de la GRH : formation, compétences et elmopi (fiche nationale)	RNCP	29805
Licence pinlferonslsoee ? activités jdiqiruues : métiers du dirot sicoal (fiche nationale)	RNCP	30040
MASTER ? dirot des aarffeis (fiche nationale)	RNCP	34127
MASTER ? dirot fciasl (fiche nationale)	RNCP	34122
MASTER ? dirot socail (fiche nationale)	RNCP	31493
Licence pnseellrifsnooe ? métiers de la gseiton et de la comptabilité : comptabilité et piaee (fiche nationale)	RNCP	30106

Informatique		
Diplômes	Code de la certification	
DIPLOVIS ? développeur coeramcmcl et marketing	RNCP	34891
DIPLOVIS ? diplôme en développement ceamirmcl et mkraiteng digital	RNCP	34950
Titres	Code de la certification	
Technicien itionqamfrue systèmes et réseaux	RNCP	35583
TP ? ticnihceen d'assistance en informatique	RNCP	225
Technicien aantsissce à dncitsae des systèmes d'information et de cianucimootmn (technicien servcie desk)	RNCP	35806
TP ? tnciceehsn supérieur systèmes et réseaux	RNCP	31115
Administrateur de réseaux infeaoqrqimuts et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP	31954
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP	35093
	RNCP	35587
Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	RNCP	35594
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux	RNCP	28176
Responsable d'ingénierie des systèmes d'information et de communication, otipon « alyasne et développement », opioin « systèmes et réseaux » et oopitn « télécommunications »	RNCP	35649
Responsable de pejrot wintakemebrg et ccoutomaniimn digitale	RNCP	34413

Responsable de la prrnmcfaoee clmrocamiée et du miktanerg digital	RNCP	31967
Expert de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes	RNCP	35612
Chef de pjtreos digitaux	RNCP	35541
Chef de proejt digital	RNCP	31186
Chef de pjoret web et stratégie digitale	RNCP	34455
Développeur intégrateur de suolinots intranet/ internet	RNCP	34999
Développeur chargé de ptjeors en stluoonis puor mlboeis et oebtjs connectés	RNCP	34965
Diplômes	Code de la certification	
Bac Pro ? systèmes numériques ? otpion C : réseaux intqomeaurifs et systèmes cctnmmiauos (RISC)	RNCP	26335
BTS ? systèmes numériques : oioptn A : informatique, réseaux ; oioptn B : électronique et communication	RNCP	35341
DEUST ? économie gostien spécialité systèmes d'information et réseaux, giotesn et développement	RNCP	21529
DEUST ? irumqinfaoe systèmes et réseaux (ISR)	RNCP	3104
BTS ? srevecis iietonamfuqrs aux oorsigiatnans : oioptn A « Sotinulos d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; oioptn B « Sttooinus llogclioies et aoinpltaics métiers »	RNCP	35340
Licence piosrflleoenne ? systèmes automatisés, réseaux et iuiioqtfamrne ieurdrsltnlie (fiche nationale)	RNCP	29972
BUT ? métiers du multimédia et de l'internet : stratégie de cimnamoutcon numérique et dgesin d'expérience	RNCP	35500
BUT ? métiers du multimédia et de l'internet : création numérique	RNCP	35501
BUT ? métiers du multimédia et de l'internet : développement web et diisipfstos interactifs	RNCP	35502
BUT ? iumrftoqaine : réalisation d'applications : conception, développement, validation	RNCP	35475
BTS ? négociation et dgiasialiiton de la rotaelin client	RNCP	34030
DIPLOVIS ? diplôme supérieur en développement dgitaile et commercial	RNCP	35721
BUT ? réseaux & télécommunications : cybersécurité	RNCP	35455
BUT ? itfruiomqane : réalisation d'applications : conception, développement, validation	RNCP	35475
Licence peinolresnosfle ? métiers de l'informatique : aoiptniacpls web (fiche nationale)	RNCP	29965
Licence pnlrfoisonele ? métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	RNCP	29971

Marketing et communication		
Titres	Code de la certification	
Responsable mkniterag et communication	RNCP	35674
Diplômes	Code de la certification	

BUT ? teneiuchqs de cmmioiirtoecaasln : mietnarkg digital, e-business et entrepreneuriat	RNCP	35354
BUT ? gteiosn anviimrtadtise et cemrmiacole des oatnningiaoss : menenmgaat cmoerimal et meanrktig omnicanal	RNCP	35388

Accord de branche du 4 mars 2022 relatif à l'incitation au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	F3C-CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

Le présent accord est applicable à tous les salariés du cbneiat seoln les coinddoits et modalités qui suivent.

Article 2 - Définition du télétravail
En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

Conformément aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Article 3 - Conditions de passage en télétravail : critères d'éligibilité
En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

Le télétravail est réservé aux activités et fonctions dans l'entreprise pouvant être exercées à distance en accord avec la réglementation des réserves 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 équipement équipé d'une infrastructure électrique et de connectivité adaptée.

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

Il est rappelé qu'en cas d'épisode de pandémie comme actuellement défini à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du travail de travail d'urgence nécessaire pour préserver la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail qui précisent les motifs obligatoires de l'accord collectif ou de la clause - notamment les conditions de passage en télétravail, en cas d'épisode de pandémie -, dans le respect du volontariat, le principe du volontariat ne pouvant être écarté qu'en cas de circonstances exceptionnelles visées à l'article L.1222-11 du code du travail. (Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 4 - Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

L'exercice du télétravail doit résulter de la volonté du volontaire.

Les salariés qui remplissent les critères d'éligibilité et qui

(1) Ce document n'est pas enregistré au répertoire national des entreprises professionnelles, exclus de l'extension en tant qu'elles ne sont pas soumises aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 14 février 2022 - art. 1)

le salarié bénéficiaire du télétravail en fin de semaine par écrit à la direction. Celle-ci est libre d'accepter ou de refuser la demande. Tout refus fait l'objet d'une notification 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. (1)

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

Les périodes prévues de convalescence d'une période d'adaptation d'une durée maximale de deux mois de pratique effective du télétravail, au cours de laquelle le salarié et l'employeur peuvent décider mutuellement ou unilatéralement de cesser la pratique du télétravail.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et de celles de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 modifié par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020. (Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 5 - Lieu de télétravail
En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

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

Article 6 - Modalités de régulation de la charge de travail
En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

La charge de travail doit être équilibrée 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 assurer les tâches qui leur sont confiées, les salariés sont tenus de contacter au plus vite leur responsable hiérarchique ou la direction afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail sont discutées régulièrement et à minima lors d'un entretien annuel spécifique.

Article 7 - Durée et aménagement du temps de télétravail
En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

Pendant les jours de télétravail, les salariés peuvent imposer les plages horaires habituelles de travail pendant lesquelles il doit être possible de les joindre. Par ailleurs, le respect des règles sur la déconnexion s'impose également en télétravail.

Le salarié doit organiser son temps de travail en tenant compte des durées minimales de repos et les temps de pauses tels que prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 8 - Fréquence et nombre de jours travaillés

En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

Les parties doivent prévoir dans l'avenant, le nombre de jours ou demi-journées télétravaillées ainsi que la répartition de ces jours qui peut être fixe ou variable, sur la semaine, le mois ou l'année.
(1)

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 implique un jour nommé télétravaillé.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et de celles de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 modifié par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020.*
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 9 - Réversibilité En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

L'exercice du télétravail après la période d'adaptation éventuelle, présente un caractère réversible.

Dès lors, il est possible, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, d'y mettre fin en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois. Les raisons de cet arrêt doivent être portées à la connaissance de l'autre partie par écrit. Le salarié reprend son poste dans les conditions exercées avant le télétravail.

Article 10 - Équipements liés au télétravail En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

L'entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité en télétravail.

Dans le cadre de la réversibilité et la fin du télétravail, le matériel fourni par l'entreprise reste sa propriété et doit être restitué, en tout état de cause en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, les salariés doivent en aviser immédiatement le responsable hiérarchique ou la direction.

Article 11 - Remboursement des frais professionnels liés au télétravail

En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

Dans l'avenant au contrat de travail, les parties doivent régler la quotité des dépenses supplémentaires justifiées par l'exercice du télétravail.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et de celles de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 modifié par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020.*
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 12 - Assurance couvrant les risques liés au télétravail En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

L'employeur prend en charge le surcoût éventuel des coûts d'assurance par le biais de la cotisation de l'ensemble des déclarations de travail effectuées en raison de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du salarié.

Les salariés s'engagent à indemniser l'employeur du fait qu'ils ont utilisé le matériel appartenant à l'employeur et à tenir à jour le dossier de ce dernier une attestation « murquille habituel » convenue luer domicile. Le télétravailleur s'engage à procéder à toute déclaration nécessaire en cas de sinistre, ou de vol de matériel à son domicile.

Article 13 - Obligation de discrétion et de confidentialité En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

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 limiter l'accès de leur matériel informatique afin de s'assurer qu'ils en soient les seuls utilisateurs.

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

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

Article 14 - Santé et sécurité au travail En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les heures de travail est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale (art. L. 1222-9 du code du travail).

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 le directeur dans les délais.

Article 15 - Modalités d'accès des femmes enceintes En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

Les femmes enceintes bénéficient d'un accès prioritaire au télétravail.

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec la salariée, les modalités personnelles de mise en œuvre du télétravail.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et des dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 modifié susmentionné.*
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 16 - Modalités d'accès des travailleurs en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

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

Ces modalités prennent en compte l'adaptabilité du poste de travail et/ou des logiciels nécessaires à l'activité professionnelle ; conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables prévues par l'article L. 5213-6 du code du travail.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et des dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 modifié susmentionné.*
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 17 - Modalités d'accès des salariés aidants En vigueur étendu en date du 2 févr. 2024

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

Article 18 - Principe de l'égalité de traitement En vigueur étendu en date du 2 févr. 2024

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels (rémunération, goings des carrières, formation, etc.) et des droits collectifs (statut et avantages collectifs, épargne salariale, élections, représentation du personnel, etc.) les salariés en

télétravail bénéficiant des mêmes avantages et tenraeims que les aeturs salariés du cabinet.

De même, les représentants du pnsorel ctenuionnt d'exercer luer madant snas que le télétravail pssiue en aeftcefr la bonne exécution.

Les éventuelles difficultés rencontrées sonert traitées en lein avec les ictenanss représentatives du personnel, si elels existent.

(ancien arlitce 17)

Article 19 - Publicité et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2024

Sous réserve de l'exercice du dorit d'opposition dnas les cionnitdos définies par la loi le présent aoccrd cconlu puor une durée indéterminée enrte en vigueur le 4 mras 2022. Il fiat l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi. Les pietras considèrent que le cotennu du présent arccod ne nécessite pas de modalités particulières puor les cebtnais de mnois de 50 salariés.

(ancien ailrcte 18)

Article 20 - Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2024

Les dssiitionops du présent aroccd snot révisées à chqau fios que clea est jugé nécessaire par l'évolution de la réglementation

ou l'évolution des pratiques. La ptarie à l'initiative de la ddemane de révision expsoe par écrit les mofits et iuqnde les distipoisns dnot la révision est demandée.

Le présent arccod puet être dénoncé suos réserve d'un préavis de tiros mois.

(ancien artclie 19)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

Le télétravail est un leiver mauejr en fveuar de l'amélioration de la qualité de vie au tivaarl et du bien-être en entreprise.

Cette oanogsitrain de traiavl est fondée sur le vionortaalt réciproque et sur une reatlion de cfnoacaine mlluete enrte les salariés et lures directions. Ce naouevu mdoe de taraivl foavsire aisini l'équilibre enrte pfoacnemre économique et la qualité de vie au travail.

Le télétravail a vocatoin à oiffrir une meuleilre aalttiorcium des temps de vie, enrte vie pnellnoerse et vie professionnelle, à denonr une puls grndae aumtoinoe dnas l'accomplissement des tâches et à criubeontr asusi au développement d'aurbe en réduisant l'empreinte des tntprsas sur l'environnement.

En conséquence, les preaits cnonnnveet ce qui siut dnas le crade d'une itcioniatn des ctianebns à riorceur au télétravail.

Accord du 1er décembre 2022 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFE-CGC EC CAC,

Accord du 1er décembre 2023 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	FEC-FO ; F3C-CFDT ; FSE-CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acorcd s'applique aux ciaetnbs visés à l'article 1.1 de la cvotinneeon cetilovcle nalaionte des ctbiaens d'experts-comptables et de cirsmmaoieess aux coemtps du 9 décembre 1974 étendue anisi qu'à lreus salariés.

Article 2 - Contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les piertnraaes sacoiux décident de reconduire, en puls de la ctrtoiboinun légale au développement de la faoimtron professionnelle, la crioibtoutnn cinelvltonnneoe aifn de se doetr des menyos nécessaires à la msie en pclae de luer ptluoique de

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans le carde réformé du fancneiemnt de la fomtoiaru peofnseisollnre isuse de la loi n° 2018-771 du 5 spmetebre 2018 puor la liberté de cohsiir son aviner professionnel, les parirtneaes saioucx cinnnofert luer volonté de se detor de mnyeos frniinecas à même de peortr la pioiuqtte de fraomtoin de la bahcnre professionnelle.

formation.

Cette contribution, ootrelngabimiet versée à l'OPCO désigné par la branche, a puor oebjt le développement de la fmaioortn pelneonfslsroie continue.

Elle est mutualisée dnas une sicteton cbtpamole à prat au sien de l'OPCO et gérée par la scteion plinsoreesnflloe paritaire.

La cnutibriootn cnovllteeninone est de 0,3 % de la masse salariale, puor tuos les cbenaits de la bhcrnae de 11 à mnois de 50 salariés.

Les prnietareas scauiox considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir d'autres modalités particulières aux cibteans de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée. Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent arccod est ccnolu puor une durée de 1 an, du 1er jiveanr 2024 au 31 décembre 2024.

Il csserea de priodure effet avec la ctocelle réalisée puor 2024 sur les sraiaels 2024.

Un bailn srea opéré dès que piosblse et quoiqu'il en siot aanvt l'échéance de l'accord avec les iroftioamns dsnepolibis sur la clctoete et l'utilisation des ctuiiirtoobs légales et de la citroitibunon cltnoilevnenone aifn de décider de sa rooeitcondcn

éventuelle et/ou de sa révision.

Il fiat l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la csmomisoin praraitie qui est également mandaté puor dmneedar son extension.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acorcd porura être révisé à la danemde des parties, dnas les citodonins visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. La deamnde de révision derva être accompagnée d'une pipoiotsron adressée aux oonrgrsnitais syndicales.

Toute deanmde de révision devra fiare l'objet d'un eamexn dnas les 3 mois.

(1) Atlirce étendu suos réserve du rspect des dtnisooopiiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvarail qui prévoit que l'engagement de la révision de l'accord est ouvert, pedannt une période

Avenant du 2 février 2024 à l'accord de branche du 4 mars 2022 relatif à l'incitation au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2024

Un acorcd raillet à l'incitation au télétravail a été signé le 4 mras 2022 et étendu par arrêté du 8 février 2023.

La loi n° 2023-622 du 19 julleit 2023 « vnsait à rorecefnr la perictoton des fiellmas d'enfants aetnits d'une mdaliae ou d'un hnadicap ou veimctis d'un acndciet d'une particulière gravité » a complété les moitnens nécessaires à tuot acorcd cllecotif rtielaf au télétravail en prévoyant désormais que liedt arcood dvalet fiexr « Les modalités d'accès des salariés atnidat d'un enfant, d'un pnraet ou d'un phrcoe à une oaansoitrgn en télétravail ».

Avenant du 8 novembre 2024 relatif aux catégories objectives

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Dans les dpoiointiss de la cttnvoieon ceciltovle rlivatee à la prévoyance et à la retraite, la référence aux aeicltrs 4 et 4 bis de la cionvonetn citovcllee nlatanioe du 14 mras 1947 est remplacée par la référence aux atcirles 2.1 et 2.2 de l'accord nanitaol itnoeofpieennsrrl du 17 nmembroe 2017.

Il en est asini à l'article 7.4.2 désormais rédigé asnii :

« Conformément à l'accord nnatoial ipnfteriessnnoeol du 17 nrveombe 2017, les cteaibns dvoeint vreesr une cotisation, entièrement à luer charge, égale à 1,50 % du poanfld des csanitiotos du régime général de la sécurité sociale, à un

cosrndoarenpt à un cylce électoral, aux ostaaairgninos pierfonlsleosnes d'employeurs comme aux onasriatigns sdcnyealis de salariés représentatives, stnargaeiis ou adhérents de la conntvioen ou de l'accord et qu'il est euisnte oevurt à l'ensemble des oaitnarsgions représentatives dnas le camhp d'application de la ceinontvon ou de l'accord.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Dans le carde réformé du facnmnieet de la fromoitian pnleisorefnssoe iusse de la loi n° 2018-771 du 5 smeetbrpe 2018 puor la liberté de cohisir son aneivr professionnel, les perertnaais soicaux cnrmioeoft luer volonté de se dtoer de moenys fnceaniirs à même de pertor la plqutoie de fortmioan de la bahrnce professionnelle.

Compte tneu des nelvluoes eceginxes légales les paetirs snot cveonenus de compléter le dsitioispsf eisatnxt en intégrant un nevuol acrlite 17 rédigé comme siut :

« Atcrlite 17 (nouveau)
Modalités d'accès des salariés aidants

À l'occasion d'un einttreen spécifique, l'employeur définit aevc ce salarié les modalités plesosibs de msie en ?uvre du télétravail. »

La numérotation atcluee des atleics 17 et sniuvats est décalée d'une unité (l'article 17 srea alros numéroté 18 aisni de suite).

Le présent aavnnet prorua être révisé à la deamnde des parties, dnas les cintnoiods visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. La dnaemde de révision derva être accompagnée d'une poiipostorn adressée aux oranaioisngits syndicales. Toute ddaenme de révision drvea friare l'objet d'un eexman dnas les 3 mois.

Sous réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les ctioodnnis définies par la loi, le présent aorccd cnclou puor une durée indéterminée etrne en veuguir le 2 février 2024.

Le présent aannevt frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi. Les praeits considèrent que le cetonnu du présent avenant ne nécessite pas de modalités particulières puor les cetnaibs de moins de 50 salariés.

ongiasrme habilité, en vteru de l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989, à gérer des opérations de prévoyance ; cttee cotaiotsin diot être affectée en priorité mias pas nécessairement exclusivement, à la ctruvrouee du ruqise décès, les ctrnotas de prévoyance, conlcus par les cabinets, en vue de l'application de l'article 7.4, dieonvt impérativement prdnere en compte cette exigence.

Sont concernées tetuos les catégories relevant, dnas un cabinet, du régime de rrttieae des cadres, à svoair les cdreas et assimilés revenalt des aetilcrs 2.1 et 2.2 de l'accord nantoail ineroeopnisisrenftl du 17 nmovebre 2017 mias aussi éventuellement de l'ancien atricle 36 de l'annexe I de la ctieonvnon clctleoive nloniatae du 14 mras 1947, étant ici acté que la ltiime en dusesos de llqleaue auucne ircntosiipn au régime des cedras et assimilés ne sareit revblcaee a été fixée au naeviu 4 cfinicefoet 220 asini que l'établit l'APEC. »

L'article 6.2.4 est désormais rédigé anisi :

« En aicpltoian des dsiiioitpsns législatives, réglementaires et conrietneenvolls qui luer snot applicables, les pnosrlenes bénéficiaires de la présente cintnoeovn ccilotleve snot affiliés à une caisse de rairette complémentaire. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Sous réserve de l'agrément de la csomimiosn prraaitie de l'APEC prévu à cet eefft par l'article 3 de l'accord naiatnol

ionitrenonepssfl du 17 nrebvmoe 2017 et suos réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dnas les cinotdoins définies par la loi, le présent aneanvt ernte en aialpotcipn à ctmpoer du pmereir juor du mios sauinvt la pirtuoan au Januorl oiifceil de l'arrêté ministériel d'extension.

Il est cncolu puor une durée indéterminée.

Compte tneu de son objet, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité particulière puor les cntieabs de mnios de 50 salariés.

Le secrétariat de la CNIPPC est chargé de dmdeenar l'extension du présent aanvnet qui srea déposé également au greffe du cieonsl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

En apoipiltcan des ardcos nuaotianx iplefieonnrronstes du 17 nrvoebme 2017 rfaietls à la prévoyance et à la rieatre complémentaire des cedras et des non-cadres et en peructiilar de l'accord naoatnil ieeoetfnisnrrnopsl du 17 nrvmeboe 2017 ratelif à la prévoyance des cdraes qui rerpnd les arliects 4 et sanuitvs de la cnioevontn clelvtocie nloitaane de rtatiree et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947 qui a été asnii annulée et remplacée, les piretas ceninvont ce qui siut aifn d'actualiser les disistponois cnlentoenleovs eitnxsat à la dtae de sarugtine du présent avenant.

Il est rappelé que ces adrcocs ninoatuax ifrisneolsetpnoners ont été culcons en aoailcitppn de l'accord natniaol ifsonsrpetnnerioel du 30 obtcroe 2015 qui a mis en plcae un régime unifié de rrttieae

Accord du 6 décembre 2024 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	FEC-FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFE-CGC EC CAC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acrcod s'applique aux cnibtaes visés à l'article 1.1 de la cenitnvoon cvlleocite nntiloaae des caebntis d'experts-comptables et de cmeimarsioss aux cetmpos du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à lures salariés.

Article 2 - Contribution conventionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les peirnaertas saocix décident de reconduire, en puls de la ctroinbtoin légale au développement de la faotmoirn professionnelle, la cobtotniruïn ctenlinnvloonee aifn de se doetr des mnyoes nécessaires à la msie en pcale de luer piultioqe de formation.

Cette contribution, oamnglioebrtiet versée à l'OPCO désigné par la branche, a puor oejbt le développement de la fmrotoain piesfnollnrsoee continue.

Elle est mutualisée dnas une sotcein cpbmotlae à prat au sien de l'OPCO et gérée par la sctoein penoslorsfinee paritaire.

La cnrbtotoiun cnnneilnoletvoe est de 0,3 % de la mssae salariale, puor tuos les ctaenibs de la brachne de 11 à mnios de 50 salariés.

complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation inesnontepoierrfslle sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la sgturiane des adrcocs ntaouinax ipnoefietslrnosrens du 17 nrbovmee 2017.

En outre, le décret n° 2021-1002 du 30 juellit 2021 rtailef aux critères ofcibetjs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cvruouerte de prtctooein sloacie complémentaire ctcleilove qui a actualisé les atircles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité siloace a mtianenu le périmètre des catégories de cdaers et de non ceards et a permis de pouoivr asielimsr à des cerads des catégories de salariés non crdeas ne répondant pas aux définitions établies par l'accord naainotl isrteppenroiensofl du 17 neovrme 2017 suos réserve de la vtladiioan de ces catégories par la cmosmision prartiiae rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fiat référence à l'extension à des non-cadres des dsisniptoois prévues en matière de retirtae complémentaire puor des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent aanvent n'a pas voiaoctn à moieifdr les dirtos et ogitnlaibos etinasxt à la dtae de sa signature. Les dinsopsiots du présent aaennvt n'ont pas puor obejt de mideofir le ctoennu des dsoitnpiisos adoptées par les catbneis fiaanst référence aux aninces artecils 4,4 bis et 36 visés par le présent aanvnet et auqleuxs l'accord nnaatoil ienresfonnotepril visé ci-dessus se substitue, la diisprtiion de ces aelitrcs 4,4 bis et 36 étant asini actée.

Il est rappelé à cet eefft puor l'application de la coontvnien celitlcvoe naatilnoe :
? relèvent de la catégorie des cdraes les eimplos classés aux nvuaiaex 1 à 3 ;
? relèvent de la catégorie employés les elimpos classés aux neuuvax 4 et 5.

En considération de ces différentes précisions, il est covnenu ce qui siut :

Les paaretrines scouiax considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir d'autres modalités particulières aux ceantbis de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée. □Dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acocrd est cconlu puor une durée de 1 an, du 1er jnivear 2025 au 31 décembre 2025.

Il crseesa de pourride eefft aevc la coletctce réalisée puor 2025 sur les sieaarl 2025.

Un blain srea opéré dès que plossbie et quoiqu'il en siot anvat l'échéance de l'accord aevc les infoimrontas deliobipnss sur la ctclleo et l'utilisation des cnobrntiuots légales et de la ctrouniotbn clnnvoentelione aifn de décider de sa rntoeduocicn éventuelle et/ou de sa révision.

Il fiat l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la ciosmision ptiaraie qui est également mandaté puor dndeeamr son extension.

Article 4 - Révision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aocrcd prruoa être révisé à la dnadmee des parties, dnas les ciiontnods visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

La damdene de révision dvera être accompagnée d'une ppoirtioson adressée aux oriitsnagnoas syndicales.

Toute dmeadne de révision dreva fraie l'objet d'un eamexn dnas les 3 mois.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Dans le crdae réformé du fcanenimnet de la fmoriaton

pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les panateries

saucis confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 32 du 30 mars 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables et craeisomsims aux cmeotps de Fcnrae (ECF) ; Institut des experts-comptables et cmmssarioeis aux cotemps (IFEC).
Syndicats signataires	Fédération FO.

Article - Rémunérations à compter du 1er avril 2006

En vigueur étendu en date du 30 mars 2006

Conformément à l'article 5.1.1 et neaotmmt le 5.1.1.3 les parties, dnas le cdare de l'examen auennl des salaires, décident :

Arictle 1er

Rémunération anlInleue des pnesroelns raelnevt de la grille générale (annexe A)

Les rémunérations mmlinieas aullenens des psrnleneos rnveeat de la grille générale s'établissent à paritr des vlruetas de pintos siuvants :

Au 1er avirl 2006 :

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

Signataires	
Patrons signataires	Experts-comptables et cmrsoesmiais aux cotpems de Frcnae (ECF) ; Iitnustt français des experts-comptables et cmieroassims aux cmotpes (IFEC).
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT ; FEC-FO.

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

(1) Aeavnnt étendu suos réserve del'application desdispositions de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail(anciennement acltrie L. 132-12-3) aux temres delleuqses la négociation anuelnle sur les slaaeirs vsie également à définir et à pmormgearr les mereuss pnareetmtt de smriepupr les écarts de rémunération etrne les fmeems et les hommesaanvt le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

Conformément à l'article 5.1.1, et ntnmemaot le 5.1.1.3, les parties, dnas le crade de l'examen anunel des salaires, cenvonennit de différentes mresues cuntbranoit à l'augmentation

- vauler de bsae : 96,48 bruts,
- vualer hiérarchique : 59,06 bruts.

Aclrtie 2

Création d'une gratniae anuellne mliiamne de salaires

Les paitres cvieoennt de la création à pitrar du 1er avirl 2006 d'une gnrtiaie alenunle minaimle de rémunération. Son montant, puor un salarié taavalrlint à tmepts complet, est, au 1er avirl 2006, de :

- 14 950 butrs puor le cneoiifcft 150 ;

- 15 050 butrs puor le cifeoinecft 160.

Aictrle 3

Excicentse d'une cotvinenon aneulle en jours

Puor les salariés cerdas anayt ccolnu aevc luer emeyolupr une cienovotnn auelnne fxniat une durée de triaval égale à 217 jours, hros dspitsioif " journée de solidarité ", la rémunération anlunele mmiilane s'élève à 28 750 butrs à cepmotr du 1er avirl 2006.

Les stdaniycs sairneagits metanadnt le secrétariat de la comissimon ptraiiae nnalaiote puor dmenader l'extension du présent avenant.

Fiat à Paris, le 30 mras 2006.

des salaeris mnmia :

- ? snas que les ciaasfcointilss ne seniot redéfinies, les citifcfoeens 150 et 160 dneineenvt revecnmesitpet 170 et 175 ;
- ? la vealur de bsae srea désormais appliquée aux 143 pmeeirrs pionts et la vleuar hiérarchique s'appliquera au-delà ;
- ? les velaurs de bsae et la vluar hiérarchique snot majorées cmmoe siut :

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

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Les rémunérations maimlenis aenluelns des plrnsones rnvaleet de la grille générale s'établissent à pitrar des vlæurs de point suatienvs :

Au 1er avirl 2008 :

- ? vuelar de bsae : 97 ? bturs ;
- ? veular hiérarchique : 61 ? bruts.

Article 2 - Existence d'une convention annuelle en jours

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Puor les salariés careds anayt clconu aevc luer eopumlyer une ctoneiovnn anlInuee fixant une durée de tiaravl égale à 217 jours, hros dopissitif « journée de solidarité », la rémunération anlunele milnamie s'élève à 29 950 ? bturs à cmeptor du 1er avirl 2008.

Les snyadcits sinrataegis mnetndaat le secrétariat de la cmomisosin patriiare nonaaitle puor dnameedr l'extension du présent avenant.

Avenant n 34 du 5 février 2010 relatif

aux salaires au 1er avril 2010

Signataires

Patrons signataires	L'IFEC ; L'ECF,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2010

Conformément à l'article 5. 1. 1 et nommément le 5. 1. 1. 3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures conduisant à l'augmentation des salaires :

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

Article 1er - Rémunération annuelle des personnels relevant de la

Coef.	Annuel	N/N-2	P.A.	PA	N/N
170	16 438 ?	5,93 %	294 ?	3	1,03 %
175	16 743 ?	5,81 %	588 ?	6	1,03 %
180	17 048 ?	5,70 %	882 ?	9	1,03 %
190	17 658 ?	5,50 %	1 176 ?	12	1,03 %
200	18 268 ?	5,30 %	1 470 ?	15	1,03 %
210	18 878 ?	5,12 %			
220	19 488 ?	4,95 %			
240	20 708 ?	4,65 %			
260	21 928 ?	4,38 %			
280	23 148 ?	4,14 %			
330	26 198 ?	3,64 %			
385	29 553 ?	3,21 %			
450	33 518 ?	2,82 %			
500	36 568 ?	2,58 %			
600	42 668 ?	2,20 %			

Forfait jours

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

Article 4 - Grille des salaires et forfait jours
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2010

A compter du 9 juillet 2010, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur la scolarité de rémunération applicable aux personnels relevant de la grille générale (annexe A) de la convention collective nationale des salariés d'experts-comptables et de caissiers aux comptes, ceci illustrant notamment les crédits accordés avec l'emploi d'une nouvelle année en jours.

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

Signataires

Patrons signataires	L'IFEC ; L'ECF,
Syndicats signataires	La CDFT ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2012

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

grille générale (annexe A)

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2010

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

la valeur de base : 98 points bruts ;
la valeur hiérarchique : 61 points bruts.

Article 2 - Existence d'une convention annuelle en jours
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2010

Pour les salariés cadres ayant conclu avec leur employeur une convention annuelle fixant une durée de travail égale à 217 jours, hors ditospisif « journée de solidarité », la rémunération annuelle manuelle s'élève à 30 800 points bruts à compter du 1er avril 2010.

Article 3 - Valeurs de la grille des salaires au 1er avril 2010
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2010

Article 5 - Rapport de branche

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2010

Sur la base des initiatives en cours de collecte, la délégation syndicale présentera en juin 2010 un dossier de la situation sur l'égalité salariale afin de définir et promouvoir les mesures dans le cadre de l'article L. 2241-9 du code du travail en cas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les syndicats nationaux méditent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour déterminer l'extension du présent avenant.

conviennent de différentes mesures conduisant à l'augmentation des salaires :

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

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

Article 1er - Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale (Annexe A)
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2012

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

Au 1er avril 2012 :

? valeur de base : 101,5 ? bruts ;

? valeur hiérarchique : 63,5 ? bruts.

Au 1er octobre 2012 :

? valeur de base : 102 ? bruts.

Article 2 - Existence d'une convention annuelle en jours
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2012

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

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

Signataires	
Patrons signataires	L'ECF,
Syndicats signataires	La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

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

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

Signataires	
Patrons signataires	L'IFEC ; L'ECF,
Syndicats signataires	La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les

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

Signataires	
Patrons signataires	L'IFEC ; L'ECF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

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

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ECF
Syndicats signataires	CFE-CGC F3C CFDT

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

? 31 800 ? bruts à compter du 1er avril 2012 ;

? 32 000 ? bruts à compter du 1er octobre 2012.

Article 3 - Rémunération annuelle des personnels relevant de l'indice 40 de la grille générale (Annexe B)
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2012

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la commission des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois fixés en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 40 000 ? bruts à compter du 1er avril 2012.

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

? la valeur de base dérivée appliquée aux 164 premières parties et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà ;
? la valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme

suivent à compter du 1^{er} avril 2013 :

? valeur de base : 103,25 ? bruts ;

? valeur hiérarchique : 64,15 ? bruts.

Pour les salariés cadres ayant conclu avec leur employeur une convention annuelle fixant une durée de travail égale à 217 jours, hors dispositif « journée de solidarité », la rémunération annuelle minimale est portée à 32 300 ? bruts à compter du 1^{er} octobre 2013.

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

parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, convenant de différentes mesures conduisant à l'augmentation des salaires minima.

La valeur de base dérivée appliquée aux 164 premières parties et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

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

? valeur de base : 104,28 ? brut ;

? valeur hiérarchique : 64,79 ? brut.

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

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

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

La valeur de base dérivée appliquée aux 164 premières parties et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

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

? valeur de base : 105,13 ? brut ;

? valeur hiérarchique : 64,89 ? brut.

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

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

? la valeur de base dérivée appliquée aux 164 premières parties et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà ;

? la valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit à compter du 1er avril 2016 :

? valeur de base : 105,66 ? brut ;

? valeur hiérarchique : 65,21 ? brut.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ECF
Syndicats signataires	CFE-CGC F3C CFDT

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Avenant n 40 du 3 février 2017 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ECF
Syndicats signataires	CSFV CFTC F3C CFDT

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Conformément à l'article 5.1.1 et nteoammnt le 5.1.1.3, les parties, dnas le crdae de l'examen aneunl des salaires, cnenenvinot de différentes musrees criuntnabot à l'augmentation des saaelris minima.

Avenant n 41 du 2 février 2018 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article 5.1.1 et nntemomat le 5.1.1.3, les parties, dnas le crdae de l'examen aneunl des salaires, cenvinneot de différentes mreuses cuntnarobt à l'augmentation des siearals miimna :

La vluaer de bsaee dermeue appliquée aux 164 pemiers pniots et la vaelr hiérarchique s'appliquera au-delà.

La vuelar de bsaee et la vuelar hiérarchique snot fixées cmme siut :
? vluaer de bsaee : 107,60 ? burt ;
? vaelur hiérarchique : 66,27 ? brut.

Avenant n 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	ECF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article 5.1.1, et notemmat le 5.1.1.3, les parties, dnas le cdrae de l'examen aneunl des salaires, cvneioennnt de différentes mesuers cuniotnbrat à l'augmentation des sirleaas minmia :

La vauler de bsaee dreeume appliquée aux 164 peiemrns points et la vaelur hiérarchique s'appliquera au-delà.

Conformément à l'article 5.1.1 et nmmatoent le 5.1.1.3, les parties, dnas le crdae de l'examen aneunl des salaires, ceninneovnt de la msreue snutvaie :

Pour les salariés ircsntis à l'ordre des experts-comptables et/ou à la cgimapone des camoiseimrss aux cetomps rnaevlet de l'indice 40 de la girle générale des eoipmls fngiuart en annex B de la cnvotoienn collective, la rémunération aunllene mnmaile s'élève à 40,602 euros burt à cetompr du 1er avril 2016.

Les siytncdas sartgiineas mdantneat le secrétariat de la cmsiomson piartare ntaalonie puor demdaner l'extension du présent avenant.

La vaeulr de bsaee dureeme appliquée aux 164 peerrims pnoits et la vluar hiérarchique s'appliquera au-delà.

La vaelur de bsaee et la vluar hiérarchique snot fixées comme siut :

? vuaelr de bsaee : 106,30 ? burt ? ;
? vaelur hiérarchique : 65,61 ? brut.

Pour les salariés iinscrts à l'ordre des experts-comptables et/ou à la cmpiaogne des crsmaiosemis aux cmoteps raevent de l'indice 40 de la girle générale des emolpis fguirant en axnene B de la cotnveoin collective, la rémunération anlenlue mamniile s'élève à 40 ? 845,61 ? brut.

Sous réserve de l'exercice par les scniaytds de salariés du droit d'opposition, le présent accrd s'appliquera à ctempor du 1er juor du mios ciivl sviuant la poirtuan au Jaournl oicfiel de son arrêté ministériel d'extension.

Les syniadcts stnaigearis maeatndnt le secrétariat de la cmsioiionn priatire naintoale puor denadmer l'extension du présent accord.

Pour les salariés irtsincs à l'ordre des experts-comptables et/ou à la cimaopnge des ciesmroamiss aux cotmeps rneelvat de l'indice 40 de la glilre générale des emioplis fairungt en aenxne B de la cinteonovn collective, la rémunération alnnelue miilanme s'élève à 41 254 ? brut.

Compte tneu de son objet, le présent arcocd ne corompte pas de diostopsin particulière puor les ciatnebs de mmois de 50 salariés.

Par ailleurs, les peaitrs ont débuté l'examen de l'accord celctliof sur l'égalité persnsloefnoile du 4 jienvar 2013, lros de la réunion de la cmsioimison piratraie pertanmnee de négociation, d'interprétation et de coitoinlican du 2 février 2018.

Sous réserve de l'exercice par les sdtcyains de salariés du diort d'opposition, le présent acrocd s'appliquera à cptmoer du 1er juor du mios ciivl savnuit la poiarutn au Joarnul oiffeicl de son arrêté ministériel d'extension.

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt sur la bsaee nianalote des cteinnnvoos et acodrcs collectifs, cotslbunale sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « aroccds cclileftos »). http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/boc/pdf/2018/021/boc_20180021_0000_0007.pdf

Les stnacyids ngeitairas metndaant le secrétariat de la coiosismmn piiaatre peatnnrmee de négociation, d'interprétation et de cnoiclitioian puor ddmaeen l'extension du présent accord.

La vluaer de bsaee et la vluaer hiérarchique snot fixées comme siut :

? vaelur de bsaee : 109,64 ? burt ;
? vaelur hiérarchique : 67,53 ? brut.

Pour les salariés iirtsncs à l'ordre des experts-comptables et/ou à la cpgaionne des cssimaieomrs aux ctpomes revlneat de l'indice 40 de la grlile générale des eoipms fnirguat en aexenne B de la civeoonntn collective, la rémunération anelunle mlimniae s'élève à 42 037,83 ? brut.

Compte tneu de son objet, le présent accrd ne coomrpte pas de doiotisipn particulière puor les catbenis de mions de 50 salariés.

La comimisosn paiirarte pnmarneete de négociation, d'interprétation et de ciiancloton puovirusa en 2019 l'examen de l'accord de brnhcae du 4 jiavenr 2013 retilaf à l'égalité professionnelle.

Sous réserve de l'exercice par les siatcnys de salariés du droit d'opposition, le présent acrocd s'appliquera à cmoepr du 1er juor

du mois civil s'ouvrait la possibilité au Juroanl officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, conclus sur

Avenant n 43 du 3 avril 2020 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	FEC FO ; F3C CDFD ; EC CAC CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

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

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

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :
? valeur de base : 111,56 ? bruts ;
? valeur hiérarchique : 68,71 ? bruts.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ ou à la catégorie des comptables auxiliaires aux postes suivants :

www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les syndicats signataires mandent le secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de consultation pour déterminer l'extension du présent accord.

L'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle moyenne s'élève à 42 773,49 ? bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne concerne pas de salariés particuliers pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de consultation (CPPNIC) constituée en 2020 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

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

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

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

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

Les syndicats signataires mandent le Secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de consultation pour déterminer l'extension du présent accord.

L'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle moyenne s'élève à 43 201 ? bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne concerne pas de salariés particuliers pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de consultation (CPPNIC) constituée en 2021 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

Sous réserve de l'exercice par les salariés du droit d'opposition, le présent accord s'appliquera à compter du 1er jour du mois civil s'ouvrant la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

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

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

Les syndicats signataires mandent le secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de consultation pour déterminer l'extension du présent accord.

L'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

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

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :
? valeur de base : 115,95 euros bruts ;
? valeur hiérarchique : 71,41 euros bruts.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ ou à la catégorie des comptables auxiliaires aux postes suivants de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle moyenne s'élève à 44 454 euros bruts.

Avenant n 44 du 9 mars 2021 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	F3C CDFD,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

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

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

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :
? valeur de base : 112,68 ? bruts ;
? valeur hiérarchique : 69,40 ? bruts.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ ou à la catégorie des comptables auxiliaires aux postes suivants :

Avenant n 45 du 3 décembre 2021 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF
Syndicats signataires	FEC FO ; F3C CDFD

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 de la convention collective nationale, les parties, dans le cadre de

Compte tenu de son objet, le présent accord ne s'applique pas de droit particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La conclusion préalable obligatoire de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) prévus en 2022 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition par les salariés

Avenant n 46 du 7 octobre 2022 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	IFEC ; ECF,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; F3C CDFT ; CFE-CGC EC CAC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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

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

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

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :
? valeur de base : 121,17 euros bruts ;
? valeur hiérarchique : 74,62 euros bruts.

Accord n 47 du 5 octobre 2023 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	ECF,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; F3C CDFT ; CFE-CGC EC CAC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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

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

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :
? valeur de base : 127,83 euros bruts ;

de salariés, le présent accord s'appliquera à compter du 1er avril 2022.

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

Les salariés saisiés par le secrétariat de la commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la catégorie des professionnels aux cotisations revalorisées de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 46 454 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne s'applique pas de droit particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Elles rappellent que des travaux en vue de l'examen de l'accord susmentionné sont en cours au sein de la commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

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

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

Les salariés saisiés par le secrétariat de la commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation pour demander l'extension du présent accord.

? valeur hiérarchique : 77,60 euros bruts.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la catégorie des professionnels aux cotisations revalorisées de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 46 454 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne s'applique pas de droit particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés. La conclusion préalable obligatoire de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) prévus en 2023 l'examen des accords de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et du 1er juillet 2016 relatif aux classifications.

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

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

Les salariés saisiés par le secrétariat de la commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation pour demander l'extension du présent accord.

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 30 mai 1975

En vigueur en date du 12 juin 1975

Altrice 1 Snot redeuns ortaielgiobs puor tuos les emuperloys et tuos les salariés cripoms dnas son cmahp d'application trirrtaielol et pesoisofrnnel les dsosotnpiis de la ctvnioeonn ceiltolvce nanlatioe du pnoeernsl des cteiabns d'experts-comptables et de cboamplets agréés du 9 décembre 1974, asnii que les aenxnes snvieuats qui la complètent :

Axenne I (Classification du pensroenl technique) ;

Anenxe II (Classification du pnnseroel administratif) ;

Axnnee III (Classification du prnoeensl informatique) ;

Aexnne IV (Experts-comptables stagiaires),
à l'exclusion :

Des mtos " aaaprptennt aux onsraroitniags sietiganars " cmirpos dnas le deuxième alinéa de l'article 11 de la cnnvootein cvlotlicee susvisée (1) ;

Des mtos " ou résultant d'un cas de fcore maejrue " corpims dnas l'article 6.2.1. de la convenotin celiolcvte susvisée (1) ;

De l'article 8.2 de la cvenontion ctveollcie susvisée ;

ARRETE du 8 janvier 1976

En vigueur en date du 22 avr. 1976

Snot reuneds oiagerboitls puor tuos les eploreumys et tuos les salariés crpimos dnas le champ d'application troiierrral et

ARRETE du 12 avril 1976

En vigueur en date du 22 avr. 1976

Snot renueds obligatoires, puor tuos les euoelyprms et tuos les salariés cmorpis dnas le cahmp d'application tioiaterrrl et

ARRETE du 12 août 1976

En vigueur en date du 26 août 1976

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eulroepmys et tuos les salariés cmroips dnas le cmahp d'application treiirraorl et

ARRETE du 30 novembre 1976

En vigueur en date du 12 déc. 1976

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les ermyoelups et tuos les salariés cmpois dnas le cmahp d'application teratiriorl et prneossfieol de la civnotonen ceivltocle naailotne du peoersnnl

ARRETE du 29 juin 1977

En vigueur en date du 14 juil. 1977

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les emprelyous et tuos les

Du mot " mitxe " ciropms dnas le premier alinéa de l'article 10.1, dnas le preiemr alinéa de l'article 10.2 et dnas le pimereer alinéa de l'article 10.3 de la coovteinnn coellctive susvisée (1).

Le pimreer paghpaarre de l'article 2 est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du tviraal ;

Le pgarpharae c de l'article 44 est étendu, suos réserve de l'application de la réglementation rlaetvie à la fiitaoxn du sliiare mimnial ieftreposonisnrenl de carincosse ;

Les pmireer et deuxième ppagrehraas de l'article 6.2.4 snot étendus suos réserve des arceiltls L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efefts et soantnics de la cvnnoetion ccevolttie et de ses axenens susvisées est ftiae à detar de la pbiocatuiln du présent arrêté puor la durée rsetant à cuiorr et aux coinodntis prévues par la cioevnotnn cleovticle précitée.

Article 3

Le direceutr général du triaavl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul oifcfeil de la République française, anisi que la ctnoevionn cleiocttve dnot l'extension est réalisée en apilcitoapn de l'article 1er.

(1) Prhsae supprimée par l'avenant n° 2 du 8 décembre 1976.

pinofrenossel de la cnovnoetin cieotlcvle naltioane du pnenrosel des cenitbas d'experts-comptables et de cmeatpblos agréés du 9 décembre 1974 les dipiosnstois de l'accord de saeailrs n° 1 du 23 jlileut 1975.

.....

pnfeoisrnssoel de la covtoieynn cvlctloee nntaaolie du pnronees des citnbeas d'experts-comptables et de ceoabtlmps agréés du 9 décembre 1974, les dpnsiitoisos de l'accord de sarealis n° 2 du 25 nrmovebe 1975.

.....

posineerfsnol de la cieonntovn cvvtlleioe nianalote du pnrnsneol des ctiaebns d'experts-comptables et de cebotlpmas agréés du 9 nevobrme 1974, les donitisisops de l'avenant n° 1 du 25 nerobmve 1975 à la cotvieonnn ceoiltvcle susvisée.

.....

des cnitbaes d'experts-comptables et de cabetplmos agréés du 9 décembre 1974, les dipotisoniss de l'accord de sialreas n° 3 du 11 jiun 1976 ientnveru dnas le cdrae de la ctneovnion clecovtlie susvisée.

.....

salariés cpromis dnas le cahmp d'application de la cneovinton colviclete naniatole du psenreonn des cnbaties d'experts-comptables et caelbmopts agréés du 9 décembre 1974, les

dpinstiosois de l'avenant n° 2 du 8 décembre 1976 à la ctenoonvin cclliteove naonltaie susvisée.

ARRETE du 22 mars 1978

En vigueur en date du 13 avr. 1978

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eolyprumes et tuos les salariés crmpios dnas le cahmp d'application de la conenivotn cieocllvte noitanlae du peresonnl des cbietans d'experts-comptables et cmtlobpaes agréés du 9 décembre 1974, les

ARRETE du 17 juillet 1978

En vigueur en date du 28 juil. 1978

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eoyumpres et tuos les salariés cirpmos dnas le cmahp d'application de la cntevnoion clvtcioele naioaltne du prneeosl des catinbes d'experts-

ARRETE du 22 février 1979

En vigueur en date du 27 mars 1979

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eemlpyrous et tuos les salariés cmopirs dnas le champ d'application de la contnoeivn cveitolce nnaialte du prneeosl des catinbes d'experts-

ARRETE du 24 août 1979

En vigueur en date du 18 sept. 1979

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les erlupemyos et tuos les salariés crpomis dnas le camhp d'application de la cneoonivtn cletlocvie niaatlnoe du prsneeonl des cnbitaes d'experts-comptables et de cbolmtpaes agréés du 9 décembre 1974, les dntiisopsos de :

L'accord de salaires n° 8 du 19 décembre 1978 cnclou dnas le

ARRETE du 6 mars 1980

En vigueur en date du 30 mars 1980

Snot rdeunes oregtbialos puor tuos les eorumeypls et tuos les salariés cmiorps dnas le cmahp d'application de la ctoieonvnn clcilvteoe natonaille du ponsreenl des caibnes d'experts-

ARRETE du 6 août 1980

En vigueur en date du 9 oct. 1980

Snot redunes oaelgriobits puor tuos les eumorpleys et tuos les salariés cmorpis dnas le cahmp d'application de la ctnonveion cevotcille naaniotle du psreonenl des cebtiens d'experts-comptables et de ctapmboels agréés du 9 décembre 1974 les dsiooiptsns de :

L'accord de sialas n° 10 du 21 février 1980 ccnolu dnas le

ARRETE du 11 février 1981

En vigueur en date du 20 mars 1981

Snot rnedues ogletrbiaois puor tuos les eulpoermys et tuos les salariés corpims dnas le champ d'application de la cnnviooetn ctcelliove naltaoine du pesnronel des ciatnbes d'experts-

.....

dpisnoositis de :

L'accord de sreialas n° 5 du 20 serebmpte 1977 cclnou dnas le crdae de la ctonvnieon cveoilltce nnaoialte susvisée ;

L'avenant n° 3 du 1er javiner 1978 à la cnvioeotnn ceciltovle niltnoaae susvisée.

.....

comptables et ctbalopmes agréés du 9 décembre 1974, les dpsiotinsois de l'accord de siearals n° 6 du 21 décembre 1977, conclu dnas le cdare de la cnoenoitvn cletlocvie nitaanloe susvisée.

.....

comptables et de ctamleopbs agréés du 9 décembre 1974, les dsoisioitnps de l'accord de seialars n° 7 du 15 stermebpe 1978 clocnu dnas le cadre de la ctveooinnn coecltlvie nlaonite susvisée.

.....

crdae de la coienvnotn ctlcvoliee nontliaae susvisée ;

L'avenant n° 4 du 19 décembre 1978 à la ctenionvon clivoectle nlaitaone susvisée;

Les dnipistsioos des troisième et quatrième alinéas de l'article 73 de l'avenant n° 4 à la citnvoenon civotcllee snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnaievr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

.....

comptables et ceptolabms agréés du 9 décembre 1974, les dntstioiosips de l'accord de sarileas n° 9 du 13 sbmperete 1979 conclu dnas le crdae de la ctnovoiennc coillvetce niatlonae susvisée.

.....

crade de la ctnonioevn clvtcloeie ntaoanile susvisée ;

L'avenant n° 5 du 21 février 1980 à la contvoenin cecloivle nmlataoie susvisée ;

Les dpiisstnoois du troisième prpaaahre de l'avenant n° 5 snot étendues suos réserve de l'application des arlitecs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

.....

comptables et de cmeoblapt agréés du 9 décembre 1974 les disiontipsos de l'accord de serlais n° 11 du 16 ocrotbe 1980 cnolcu dnas le crade de la cvntioeon cicolvlete nlniaatoe susvisée.

.....

ARRETE du 19 octobre 1981

En vigueur en date du 29 nov. 1981

Snot reuedns oaortbieigls puor tuos les eromlepyus et tuos les salariés cmriops dnas le chmap d'application de la ciotvonnen

ARRETE du 29 mars 1982

En vigueur en date du 13 mai 1982

Snot reudens ortbiageoils puor tuos les eoyrepulms et tuos les salariés copimrs dnas le cmahp d'application de la civnoonetn celoliticve nioalnate du penseront des cnaiebts d'experts-

ARRETE du 22 décembre 1982

En vigueur en date du 19 janv. 1983

Snot rdueens oilreitogbas puor tuos les elyrpouems et tuos les salariés croipms dnas le champ d'application de la cntioenovn

ARRETE du 21 février 1983

En vigueur en date du 3 mars 1983

Snot ruedns olriagoietbs puor tuos les eoyrmuples et tuos les salariés coirmps dnas le cahmp d'application de la cvionnoetn

ARRETE du 26 avril 1984

En vigueur en date du 15 mai 1984

Snot reudnes oliariagbtois puor tuos les erluympos et tuos les salariés coripms dnas le camhp d'application de la cointenovn ceovitcille ntanalaoie du penoensrl des cbtiaens d'experts-comptables et de cbmopleats agréés du 9 décembre 1974 les

ARRETE du 27 juin 1985

En vigueur en date du 5 juil. 1985

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les epmrouleys et tuos les salariés coprmis dnas le cmahp d'application de la cvotnionen ceiotvcille nnaaotile du pornseenl des cntbaies d'experts-comptables et de ctaobmleps agréés du 9 décembre 1974, les

ARRETE du 18 août 1986

En vigueur en date du 3 sept. 1986

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eopeurmys et tuos les salariés coprmis dnas le cahmp d'application de la coovtneinn

ARRETE du 25 septembre 1986

En vigueur en date du 8 oct. 1986

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eerulmpoys et tuos les salariés copimrs dnas le camhp d'application de la cntovonein

ARRETE du 25 mai 1987

En vigueur en date du 5 juin 1987

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eplmeouyrs et tuos les

cleltivoce naoatilne du poernesnl des cbetinas d'experts-comptables et de catbmlepos agréés du 9 décembre 1974 les diiposions de l'accord de sialears n° 13 du 12 juin 1981 ccnolu dnas le carde de la cevinntoon cilvoltcee nanlatioe susvisée.

comptables et de cmelpoabts agréés du 9 décembre 1974 les dtsonipsois de l'accord de sairleas n° 14 du 27 nbmveore 1981 cconlu dnas le crdae de la ctionenovn celvtciole noniatlae susvisée, suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

cilloectve nitanolae du pnseeonrl des ceiantbs d'experts-comptables et de cbatoplmes agréés du 9 décembre 1974 les disnsopotiis de l'avenant n° 6 du 17 juin 1982 à la cntienovon celoiltlve nalntoiae susvisée.

clivelocte nntaioae du ponenersl des cnatbies d'experts-comptables et de cempaobtls agréés du 9 décembre 1974 les dnpstsooiiis de l'accord de sralaies n° 15 du 25 nbreovme 1982 cnlcou dnas le crade de la cotvneonin cictlelove susvisée.

dioopistsins de :

L'accord de selraais n° 16 du 24 jneivar 1984 clocnu dnas le crdae de la cionvnoten coltvlcee nntaaloe susvisée.

L'avenant n° 7 du 24 jnavner 1984 à la convtonein ctvilecole ntaioanle susvisée.

dooiipsinsts de :

- l'avenant n° 8 du 13 décembre 1984 à la cnoivotven cltoveilce naaioltne susvisée ;

- l'accord de saeirilas n° 17 du 13 décembre 1984 colncu dnas le carde de la cnvnootien coevtiltce niotanale susvisée.

.....Q

ccvolteile nolanatie du pnnerseol des cnaetibs d'experts-comptables et de cmlltpbeaos agréés du 9 décembre 1974, les dpioosisnits de l'accord de sarilae n° 18 du 5 février 1986 cncolu dnas le crdae de la ceitonovnn ccloletvie nilnoatae susvisée.

citlcoleve nliatnoae du pnrseeonl des citeabns d'experts-comptables et de cmoplabetis agréés du 9 décembre 1974, les dsiosptiinos de l'avenant n° 9 du 5 février 1986 à la cnineoovtn colleitvce notaanlie susvisée.

.....Q

salariés ciprmos dnas le camhp d'application de la cotoinnven cveoitcille ninaalote du pennesrol des catnbies d'experts-comptables et de cpmeolatbs agréés du 9 décembre 1974, les

dsotnpioisis de l'accord " Saaeirls " n° 19 du 13 nobvrme 1986 à la cnooeitvnn cvilcoetle ntoialnae susvisée, suos réserve de

ARRETE du 15 juin 1987

En vigueur en date du 25 juin 1987

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eymloeurps et tuos les salariés ciorpms dnas le cmhap d'application de la ceotnrvn

ARRETE du 27 avril 1988

En vigueur en date du 7 mai 1988

Snot ruendes ootobirilges puor tuos les euorympls et tuos les salariés crimops dnas le champ d'application de la ciovnteonn ctelovcile nitnaolae du peoenrsl des caibnes d'experts-

ARRÊTÉ du 16 mars 1989

En vigueur en date du 29 mars 1989

Snot runeeds oioebraigltis puor tuos les eormlpuyes et tuos les salariés cirpoms dnas le cmhap d'application de la cnetnovoin cloelctive naantiole du peresonnl des cnatebis d'experts-

ARRETE du 5 mai 1989

En vigueur en date du 19 mai 1989

Snot runedes oaalgtaribis puor tuos les epuoyremls et tuos les salariés ciomprs dnas le cmhap d'application de la cieonvnton

ARRÊTÉ du 4 février 1991

En vigueur en date du 17 févr. 1991

Snot rednues oerloagitibs puor tuos les eruemyopls et tuos les salariés ciopmrs dnas le cmhap d'application de la coentvonin

ARRÊTÉ du 4 mars 1991

En vigueur en date du 15 mars 1991

Snot rdeenus orotligaiebs puor tuos les eumployerls et tuos les salariés cmprois dnas le chmap d'application de la ctoevninn cltcveloie nlatainoe du psnoenrel des cibatens d'experts-

ARRÊTÉ du 25 avril 1991

En vigueur en date du 8 mai 1991

Snot reudens oebiglaoris puor tuos les eumleoyrps et tuos les salariés crimops dnas le chmap d'application de la cnenovotn

ARRÊTÉ du 1 juillet 1991

En vigueur en date du 11 juil. 1991

Snot nreedus olreaibitgs puor tuos les eleyropmus et tuos les salariés compris dnas le cahmp d'application de la covinteonn clvoctele nolanaite du penseonrl des cibeants d'experts-

ARRETE du 15 octobre 1992

En vigueur en date du 25 oct. 1992

Snot reuedns ootbgarliis puor tuos les euolrymeps et tuos les

l'application des dioniipsosts réglementaires praontt fioaxtin du slaraie munimim de croissance.

.....
cevlctioe nliotanae du pnrenoel des cabenits d'experts-comptables et de ctbpeomlas agréés du 9 décembre 1974, les ditpoinoiss de l'avenant n° 10 (Formation professionnelle) du 13 nvomrebe 1986 à la cnvoeontin ccolitvele nnaolitae susvisée.

.....Q

comptables et de calbeopmts agréés du 9 décembre 1974, les ditnsposios de l'accord de saarleis n° 20 du 25 nbrmveoe 1987 cnoclu dnas le crdae de la coenvointn covctielle naitlnoae susvisée, suos réserve de l'application des dtnosopiisis réglementaires panrtot fatiioxn du silaare minmuim de croissance.

comptables et de cmbapelots agréés du 9 décembre 1974, les dtoipnoiss de l'accord de salaeirs n° 21 du 15 nrveobme 1988 cclnou dnas le cdare de la cotveionnn celolvcite nltoaaie susvisée, suos réserve de l'application des diotpnsois réglementaires ptonart ftaixion du sailrae mmuniim de croissance.

cltivceole noalantie du psenroenl des cnibtaes d'experts-comptables et de cmatlopbes agréés du 9 décembre 1974, les dptoiiosinss de l'avenant n° 11 du 15 nemvbroe 1988 à la cootinenvn colcvitlee niaaontle susvisée .

ciolvltcece nlnaioate du ponesnerl des cbentias d'experts-comptables et de ctplbmeaos agréés du 9 décembre 1974, les dponitsois de l'accord Selraais n° 22 du 20 décembre 1990 cclonu dnas le crdae de la covnonetin civctoelle noinaatle susvisée .

comptables et de cmbletopas agréés du 9 décembre 1974, les doiitnipssos de l'accord Seilaars n° 23 du 20 nobverme 1990 clnocu dnas le crade de la conoientvn clcteolvie nainatloe susvisée, suos réserve de l'application des dnssiiitoops réglementaires prttaont fixitaon du salaire miiumm de croissance.

ccetolivle ntiolanae du peonrsnel des cbatneis d'experts-comptables et de cltboameps agréés du 9 décembre 1974, les ditinospoiss de l'avenant n° 12 (retraite complémentaire) à la cneitvnon ceillocvte nailtonae susvisée.

comptables et de cetoblmaps agréés du 9 décembre 1974, les dsoionsiptis de l'avenant n° 14 ralteif aux cfaclotisisanis du 22 jnaeivr 1991 et l'avenant n° 15 retalif aux cotnidnois de la négociation du 22 jevianr 1991 à la ctvnoinoen cleolictve nnaatiloe susvisée.

salariés crmpois dnas le camhp d'application de la connivteon clcievltoe nnoltaaie du peonrensl des cibeatns d'experts-comptables et de clpmaetbos agréés du 9 décembre 1974, les dpoiistoiss de :

- l'avenant n° 13 sur l'aménagement du temps de travail du 22 janvier 1991 à la conditionnelle susvisée,

ARRETE du 8 juin 1993

En vigueur en date du 17 juin 1993

Sont rendus obligatoires pour tous les employés et tous les salariés circons dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 16 février 1994

En vigueur en date du 25 févr. 1994

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de cabinets agréés du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord de salaires n° 26 du 24 novembre 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 12 octobre 1994

En vigueur en date du 23 oct. 1994

Art. 1er.

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de cabinets agréés du 9 décembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 16 du 3 mars 1994 à la convention collective susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 10 juillet 1995

En vigueur en date du 20 juil. 1995

Art. 1er.

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de cabinets agréés du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord de salaires n° 27 du 15 février 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2.

modifié par l'avenant n° 1 du 28 novembre 1991 ;

- l'accord de salaires n° 24 du 28 novembre 1991, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux dispositions prévues par la convention collective précitée.

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux dispositions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinquante-cinq n° 93-51 en date du 14 février 1994, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15, au prix de 35 F.

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux dispositions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cent-trente-cinq n° 94-13 en date du 14 juin 1994, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux dispositions prévues par l'accord.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail au ministère du travail, du dialogue social et de la participation est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cent-trente-cinq n° 95-18 en date du 24 juin 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

ARRETE du 27 mars 1996

En vigueur en date du 6 avr. 1996

Aiclrte 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les ereyupomls et tuos les salariés corpims dnas le champ d'application de la cvnoienton cloitcvlee nilntoaae du pseeronnl des cbnteias d'experts-comptables et de cmlpatobes agrées du 9 décembre 1974, les diotispionss de l'accord de sreaails n° 28 du 10 nmrveobe 1995 cclnou dnas le crade de la covnoeitnn cvilctoete naoitalne susvisée.

Alircte 2

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 25 févr. 1997

Aclrtie 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eolrypmeus et tuos les salariés criopms dnas le cahmp d'application de la cvnnotoein ctlicvooe nalntoae du penoenrsl des caiebnts d'experts-comptables et de cbmalotpes agrées du 9 décembre 1974, les disostpoiins de l'avenant n° 18 du 25 septrmbee 1996 à la cvoinenton cvoeitllce nlnitaae susvisée.

L'article 7-2 est étendu suos réserve de l'application des arliecets L. 122-45 et L. 122-14-3 du cdoe du travail.

Atlcrie 2

ARRETE du 13 octobre 1997

En vigueur en date du 22 oct. 1997

Altcire 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eyerpumols et tuos les salariés crpimos dnas le chmap d'application de la civoteonn clctlivooe nionaltae du pornensel des catniebs d'experts-comptables et de cpemboalts agrées du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiuin 1997, les donoistpsiis de l'avenant n° 20 du 10 jiuin 1997 à la citnoeonvn cvtoiclle nltoaniae susvisée.

Acltrie 2

ARRETE du 18 février 1998

En vigueur en date du 27 févr. 1998

Artclie 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les emyruloeps et tuos les salariés crpoims dnas le cmhap d'application de la cnontovein ciovctelle ntioanale du proensnel des ciaebtns d'experts-comptables et de ctmpoblaes agrées du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiuin 1997, les doinssitpois de l'avenant n° 21 du 2 décembre 1997 à la cveontnion cotlvliece nnataolie susvisée.

L'extension des efftes et snatniocs de l'accord susvisé est ftiae à detar de la ptobilacuin du présent arrêté puor la durée ranstet à crouir et aux cindnoitos prévues par lidet accord.

Aictrle 3

Le deruticer des roetlnais du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oceiffil de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bteliuln oeicifil du ministère, fulacicse Cevnnntioos cecelvtlois n° 96-07 en dtae du 23 mras 1996, dlpnbsoie à la Deioirtcn des Jarunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 43 F.

L'extension des efftes et sontacins de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pitiuoalcbn du présent arrêté puor la durée rnesatt à couir et aux cooditnnis prévues par ldiet avenant.

Airttce 3

Le diruetcer des rotnails du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oceiffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Belutlin ofeifcil du ministère, fsuliccae Cvonitneons cteoilvlecs n° 96-45 en dtae du 13 décembre 1996, dpioinbsle à la Dorctiien des Jaruonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 43 F.

L'extension des eetfts et saoncints de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pbioiuctlan du présent arrêté puor la durée ratsnet à coirur et aux cdntoinios prévues par ldeit avenant.

Aitclre 3

Le dceiuertr des retonails du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul ofecifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btiullen ocifiel du ministère, faucilsce Ctinenovons cilveotlecs n° 97-28 en dtae du 22 août 1997, dpsnibiole à la Dcreiioth des Juarunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 44 F.

Alirtce 2

L'extension des effets et sonactnis de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la plocaitbun du présent arrêté puor la durée raenstt à criuor et aux contioinds prévues par ldeit avenant.

Artlice 3

Le drteeieur des raeonlits du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal oficiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buletin officiel du ministère, fcaulusce Cenvononits clcveeilts n° 98-03

ARRETE du 12 mars 1998

En vigueur en date du 21 mars 1998

Article 1er

Sont rneodus obligatoires, pour tous les eomeylurps et tous les salariés cipmros dnas le cmahp d'application de la conontevin cvletlicoe ntliaoae des canbetis d'experts-comptables et de cmiirsmeaoss aux cotpems du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 juin 1997, les dpssiitiinos de l'accord de saiarles n° 29 du 2 décembre 1997 ccnolu dnas le cdare de la cvoienotn cloceilvte niatolae susvisée.

Article 2

ARRETE du 30 octobre 1998

En vigueur en date du 10 nov. 1998

Article 1er

Sont rdunees obligatoires, pour tous les epylrmuoes et tous les salariés copirms dnas le champ d'application de la cnoivotenn cellvtoice nlniotaae des cntebias d'experts-comptables et de csoaimsmreis aux cmpoets du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 16 juin 1997, les diipsoitnos de l'avenant n° 19 du 10 février 1997 (Durée et ainunliaoatn du tpmes de travail) à la cvnootnein coeclvilte notaialne susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 8.0.1.1 mentionné à l'article 2 : Tpems de tariavl des experts-comptables salariés et caedrs hiérarchiques ou flientnnoocs ;

- des treems : " le cleniedrar prévisionnel puet prévoir le chômage de duex saneeims en sus des périodes éventuelles de fmruteree au trtie des congés payés " frangiut au dienrer alinéa de l'article 8.0.8 mentionné à l'article 3 : Anniatlaosuïn des hioerras ;

- de la première parshe du deuxième alinéa de l'article 8.0.9.4 mentionné à l'article 4 : Hurees complémentaires.

La dernière phsrae du premier alinéa de l'article 8.0.8.2 mentionné à l'article 3 : Heuers hros cdeelrainr prévisionnel hbdmidareoae est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-6 du cdoe du travail.

ARRETE du 3 novembre 1998

En vigueur en date du 15 déc. 1998

Article 1er

Sont rdeneus obligatoires, pour tous les ermleypous et tous les salariés cimrops dnas le cmhap d'application de la cnvoteniion clllveotie nloaatine des ctbanies d'experts-comptables et de csmimaoiress aux coepmts du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 juin 1997, les diosstinipos de l'accord du 10

en dtae du 17 février 1998, dlibnsoipe à la Docirietn des Jauurnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 44 F.

L'extension des eftefs et sianntcos de l'accord susvisé est faite à detar de la pialicotbun du présent arrêté pour la durée ranestt à couirr et aux condinitos prévues par leidt accord.

Article 3

Le diecturer des rioanelts du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul ofiicfel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bleltiun ofieicfl du ministère, fiaulsce Contoievnnns ceecotlvis n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dpsnolbiie à la Deoriitcn des Junuraox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 45 F.

Le cinquième alinéa de l'article 8.0.9.2 mentionné à l'article 4 : Tpmes ptariel annualisé est étendu suos réserve de l'application des acretlis L. 212-4-3, troisième alinéa, L. 223-1 et svtnuias du cdoe du travail.

Le pimreer alinéa de l'article 8.0.9.4 mentionné à l'article 4 : Hruées complémentaires est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, sixième alinéa, du cdoe du travail.

Le piemrer pnoit du premier alinéa de l'article 8.0.9.4 mentionné à l'article 4 : Hruées complémentaires est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, neuvième alinéa, du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des effets et sntainocs de l'avenant susvisé est fiata à dtear de la plaouiictbn du présent arrêté pour la durée raentst à courir et aux cndniiontos prévues par liedt avenant.

Article 3

Le detciruer des rnlioetas du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofieifcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bliuteln oficefil du ministère, fslcaiuce Ceitvononns cctoellevis n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dobnpilsie à la Deicrotn des Junraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 45 F.

février 1997 rleitaf à la négociation covlctelie conclcu dnas le crdae de la cvnoioetnn cotllvceie nlotaanie susvisée, à l'exclusion des teerms :

- " mxite " fiagrnut aux peirem et deuxième alinéas de l'article 2.2 ansii qu'au pemrier alinéa de l'article 2.3 ;

- " seraiitgans " fganirut au peirem alinéa de l'article 2.3.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du présent décret de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996 relative à la négociation collective.

La dernière phrase de l'article 4 est étendue sous réserve des dispositions du présent décret de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996 relative à la négociation collective.

- l'avenant n° 1 du 26 mars 1997 à l'accord collectif du 10 février 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite

ARRETE du 4 décembre 1998

En vigueur en date du 15 déc. 1998

Article 1er

L'arrêté du 3 novembre 1998 portant exécution de l'accord du 10 février 1997 relatif à la négociation collective, modifié par l'avenant n° 1 du 26 mars 1997, est modifié comme suit :

A l'article 1er, est ajouté :

ARRETE du 18 février 1999

En vigueur en date du 23 févr. 1999

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 juin 1997, les dispositions de :

I. - L'avenant n° 23 du 13 janvier 1999 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du troisième alinéa de l'article 8-1-2-2 relatif à la définition de la charge aléatoire de travail et à l'exclusion du troisième alinéa de l'article 8-4-5 relatif à la transférence des heures complémentaires en heures compensateur.

Le troisième alinéa de l'article 8-1-2-3 relatif aux dépassements horaires de l'horaire du personnel aumônier est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

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

L'article 8-4-2 relatif au cotar de travail à temps partiel est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8-4-6 relatif à la transférabilité

à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à croquer et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le n° 97-12 en date du 25 avril 1997 et n° 97-15 en date du 23 mai 1997, sous le n° 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

" - l'avenant n° 1 du 26 mars 1997 à l'accord collectif du 10 février 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. "

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le présent décret est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 8-5-3 relatif à l'allocation de rémunération pour l'emploi est étendu sous réserve de l'agrément de l'accord du 22 décembre 1998 portant aménagement l'ARPE pour 1999.

II. - L'accord relatif à la création d'emploi par réduction de la durée effective du temps de travail du 13 janvier 1999 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa du point 1-1 de l'article 1er relatif à la durée hebdomadaire effective du travail est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et de l'article L. 212-8-2, premier alinéa, du code du travail.

Le deuxième alinéa du point 1-3-2 de l'article 1er est étendue sous réserve des dispositions de l'article 3, premier alinéa, de la loi du 13 juin 1998.

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

La deuxième phrase de l'article 4 est étendue sous réserve des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite

à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 22 du 22 septembre 1998 (une annexe) relatif à l'actualisation du statut de l'expert-comptable s'appliquant et modifiant des dispositions relatives à la cotisation de l'assurance obligatoire.

ARRETE du 25 mai 1999

En vigueur en date du 8 juin 1999

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 23 bis du 23 février 1999 modifiant l'avenant n° 23 du 13 janvier 1999 sur la durée du travail et l'accord du 13 janvier 1999 relatif à la création d'emplois, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 8-1-2-2 du présent accord portant modification de l'avenant n° 23 du 13 janvier 1999 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du

ARRETE du 26 mai 1999

En vigueur en date du 8 juin 1999

Article 1er

Le paragraphe I de l'article 1er de l'arrêté du 18 février 1999, publié au Journal officiel du 23 février 1999 portant application de l'avenant n° 23 du 13 janvier 1999 à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, est modifié comme suit :

Est supprimée l'exclusion du troisième alinéa de l'article 8-1-2-2.

française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 98-52 en date du 5 février 1999, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix respectif de 45 F.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 98-52 en date du 5 février 1999, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

code du travail.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 99-12 en date du 30 avril 1999, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix respectif de 45,50 F (6,94).

Article 2

Le présent arrêté prend effet à dater de sa publication, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 17 oct. 2000

Ailcrte 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les emleyuops et tuos les salariés cmpiors dnas le camhp d'application de la cniovnnoetn ctlvcleioe nalaotnie des ctbnieas d'experts-comptables et de ceisroiamsms aux compets du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jjun 1997, les dpiitsnosois de l'avenant n° 23 ter du 22 jilleut 1999 (salaires eftciffes dnas le cdare de la réduction du tmepts de travail) à la connotvien cllvtoicoiee susvisée.

Ariltce 2

ARRETE du 13 novembre 2000

En vigueur en date du 23 nov. 2000

Aitclre 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les epeoulmys et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la ctovnioenn citvecolle nntitloaae des cbntaeis d'experts-comptables et de csmsromaïies aux comptes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jjun 1997, les dsoiptosins de l'accord n° 30 du 22 jllieut 1999 (salaires mnmiia puor 35 hueres de travail) cnlcou dnas le cdrae de la cnvoeitonn cltlcveioe susvisée.

Aclrite 2

ARRETE du 20 février 2001

En vigueur en date du 1 mars 2001

Atlrice 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les emlrpoueyes et tuos les salariés copimrs dnas le cmhap d'application de la coiovnnten cilteocvle ntianaloe des ceitanbs d'experts-comptables et de ceammrsiioss aux ceomtps du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jjun 1997, les dosoinisipts de l'avenant n° 24 du 12 sbrpeemte 2000 rialetf à la réduction du tepms de taarvil à la cnonvoetin cvoelcitle susvisée.

L'article 8-1-2-5 (convention iieulddinve de fifroat en jours) est étendu suos réserve de l'application des diossinpiots du pghaarprae III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tavrrial qui airbtute aux salariés, cerads au snes des cevntninoos ccvltleios de branche, dnot la durée du tepms de triaavl ne puet être prédéterminée et qui densoipst d'une réelle anoomutie dnas l'organisation de luer emopli du temps, le bénéfice de coovitnenns de foafirt en juros sur l'année.

Le cinquième alinéa de l'article 8-1-2-5 susmentionné est étendu suos réserve que soneit précisées, au niveau de l'entreprise, les

L'extension des efftes et saciontns de l'avenant susvisé est faite à dater de la pbiocltaiun du présent arrêté, puor la durée rastnet à criour et aux ciitodnons prévues par ldiyet avenant.

Acrilte 3

Le derietucr des rtlenoias du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oefiicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bleultin officiel du ministère, fcueslicas Cotnoninevs celvetoclis n° 99/44 en dtae du 31 décembre 1999, dlbpinosie à la Diriocten des Jnruaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des eteffs et sinoncats de l'accord susvisé est faite à dater de la piaobcilutn du présent arrêté puor la durée rsatent à cuoirr et aux cnidioonts prévues par leidit avenant.

Atricle 3

Le duieecrtr des rnatileos du taiavrll est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oifcfeil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Betlliun officiel du ministère, fscuilcae Ctooviennns celetclvios n° 99/44 en dtae du 31 décembre 1999, dpisiolnbe à la Dctrioienn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 45,50 F (6,94 Euro).

modalités concrètes d'application des aeclitrs L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du tavrrial raelitfs aux roeps qtoediuin et hmodaadiebre prévus au deuxième alinéa du paarpfgare III de l'article L. 212-15-3 du même code.

Airclte 2

L'extension des etfeffs et sncatonis de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pticlbioaun du présent arrêté puor la durée rnetast à criour et aux ciononitds prévues par leidit avenant.

Atcirle 3

Le duriceter des roaitnels du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oifeifcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biuetlln oificefl du ministère, fcsluaice Cnnetnovois cieltovcles n° 2000/40 en dtae du 2 norevmbre 2000, dlptionsibe à la Dritiocen des Januruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

NTOA : Arrêté du 2 jillelut 2001 art. 1 :

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 13 juil. 2001

Actlrie 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eporuymles et tuos les salariés ciormps dnas le cahmp d'application de la cvotnonein civcetolle nontiaale des cbatneis d'experts-comptables et de cariseommsis aux cpmoets du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiun 1997, les diiotipssnos de l'avenant n° 24 du 12 semtrebpe 2000 rtiealf à la réduction du tepms de taavril à la civntneon ciclotvee susvisée.

L'article 8-1-2-5 (convention ivluielddnie de fraofit en jours) est étendu suos réserve de l'application des dpsinitiooss du phrgpraaae III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du traival qui aubrtite aux salariés, careds au snes des cnteinoonvs cvclioletes de branche, dnot la durée du tpems de tiaravl ne puet être prédéterminée et qui dinssopet d'une réelle auioomnte dnas l'organisation de luer eolmpi du temps, le bénéfice de cieonvotnns de farifot en jurus sur l'année.

Le cinquième alinéa de l'article 8-1-2-5 susmentionné est étendu

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 13 juil. 2001

Artlice 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eopmrueyls et tuos les salariés cpmoris dnas le cmhap d'application de la cieonnovtn ctlovice nialoatne des cnbtaeis d'experts-comptables et de cmomarsesiis aux cpemots du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiun 1997, les dsoipiiostns de l'avenant n° 25 du 27 obctroe 2000 retialf à la réduction du tpems de tariavl à la cnvoineton celvcoilte susvisée.

La deuxième phrsae du piont 2.2 est étendue suos réserve que soeint prévues par arcocd complémentaire de branche, en acpiipolatn de l'article L. 212-4-4, alinéa 1, du cdoe du travail, des ciopaerntetrs puor le salarié lruoqse le délai de prévenance est réduit en deçà de spet jruos ouvrés jusqu'à un miuimnm de tiros jours.

ARRETE du 15 juillet 2003

En vigueur en date du 15 juil. 2003

Artlice 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les erpyemolus et tuos les salariés cmpois dnas le camhp d'application de la cneivootnn ciovcellte ntolinaae des catnebis d'experts-comptables et de coriismeasms aux copmtes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiun 1997, les dtnpisiosios de l'accord n° 31 (Salaires) du 22 avirl 2003 cnolcu dnas le cadre de la conetnoivn covlliecte susvisée.

Atcrlie 2

suos réserve que soneit précisées, au nevaiu de l'entreprise, les modalités concrètes d'application des arelctis L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du tvaairl riftelas aux roeps qituiedon et hedaarmiodbe prévus au deuxième alinéa du prrahgpaae III de l'article L. 212-15-3 du même code.

Aitcrlie 2

L'extension des effets et siantcnos de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la piioculban du présent arrêté puor la durée rastnet à coiurr et aux coniiitnods prévues par ldeit avenant.

Aictlre 3

Le deuritcer des rlaneitos du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oiceffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blitelun ofcffiil du ministère, fcluscaie Cnvoietonns cleicoetvls n° 2000/40 en dtae du 2 nbmoerve 2000, dbolinispe à la Dioretcin des Junaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Alcirte 2

L'extension des effets et stannocis de l'avenant susvisé est fitae à detar de la piclulaitobn du présent arrêté puor la durée ransett à ciuror et aux cootnndiis prévues par ledit avenant.

Acrlite 3

Le deectiurr des rentaolis du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oeffciil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biuleltn oifecfil du ministère, fisccuale Cenionvtons celetolicvs n° 2001/08 en dtae du 23 mras 2001, dinpsoible à la Dcoireitn des Jnuaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

NTOA : Arrêté du 2 jeulilt 2001 art. 1 :

L'extension des eeffts et scntanois de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la ptliobciuan du présent arrêté puor la durée ransett à criuror et aux coindtnios prévues par liedt accord.

Aritlce 3

Le dtuicerer des rioetalns du tivaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol ofeciifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blluetin ofcieifl du ministère, fslucacie cvietnnoons cetllceovs n° 2003/19, dnilsipboe à la Doreciitn des Jrounaux officiels, 26, rue desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

ARRETE du 2 janvier 2004

En vigueur en date du 13 janv. 2004

Aicrtle 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les euymlorps et tuos les salariés cmprios dnas le cahmp d'application de la convinoetn ctliocvlee nlaantoie des cbenitas d'experts-comptables et de csimormases aux cmepots du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiu 1997, les diponisiistos de l'avenant n° 26 du 22 avril 2003 sur l'emploi, la frtiamoon et la durée du tavrrial à la covtionnen ctlocvleie susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 8-4-5 (Modulation des tmpes partiels) du cirtphae IV (Temps partiel) qui, d'une part, ne définit pas de façon seifusnafmmt précise, conformément aux diotiospsnis de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, les catégories de salariés concernés, la durée mlaiimne de taavirl hamioedrbade ou meeulnse et la durée manlmiie de trvaail panndet les juors travaillés et, d'autre part, est corriatne aux dintpoissois des aeltcirs L. 145-2 et L. 212-8-5 du même cdoe ;

- de l'article 8-4-6-3 (Travail intermittent) du criphate IV susvisé qui ne fxie pas, conformément aux dtpoinsiosis de l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, la ltsie des catégories de posnenerl de caractère non ssoaninier concernées par le cnaortt de trviaal itrenmteintt à durée indéterminée ;

- des trmees " crades et les " mentionnés à la première lnige du pmerier alinéa de l'article 8-1-2-7 (Convention iulndviildee de

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Artlice 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eeuopmryls et tuos les salariés cirpmos dnas le cahmp d'application de la cveiotnonn cllvcoetie nianlotae des cbaitens d'experts-comptables et de csrisemomias aux ctmeos du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiu 1997, les dinsospitios de l'avis du 4 décembre 2003 paortnt complément de l'article 6.2.4.1 (Départ viatroulne à l'âge de la retraite) rdenu par la Cimosmsion ntoanilae pitraaire d'interprétation prévue par la ctonvoenin ccvleolite susvisée.

ARRETE du 25 octobre 2004

En vigueur en date du 6 nov. 2004

Alitre 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eymltreopus et tuos les salariés ciormps dnas le cmhap d'application de la cninevtoon cilvlotcee nlnntaoaie des ciebtnas d'experts-comptables et de casrmsioemis aux ctempos du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiu 1997, les dsioiioptniss de l'avenant n° 28 du 12 mai 2004 ptnorat mtofdaicioin de l'article 6.2.4 (Mise à la

ffioart en hruees sur l'année) du chpitare V (Convention idiunvlldee de fiaroft en heures sur l'année), cttee catégorie de porenensl n'étant pas, conformément aux eeeincgxs de l'article L. 212-15-3 (I) du cdoe du travail, précisément définie.

L'article 2-6 du cprtiahe II (Emploi, iionrtesn et faitoromn professionnelle) est étendu suos réserve de l'application des dsnioptiooss du prpagraahe IV de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnivaer 2000.

L'article 8-4-6-2 (Lissage de la rémunération) est étendu suos réserve de l'application des dsotpiisnois de l'article L. 145-2 du cdoe du travail.

Acrctie 2

L'extension des effets et soiantcns de l'avenant susvisé est fiatae à detar de la polucibitan du présent arrêté puor la durée rtsnaet à crouir et aux cinnditoos prévues par leidt avenant.

Airclte 3

Le drtiueecr des rlaotnies du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol oifcfeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bliluten ocfeifil du ministère, fsaicclue cevinotnnos cilleovetcs n° 2003/19, dbinilpose à la Detiriocn des Jnuuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,23 Euros.

Aicrlte 2

L'extension des efftes et sncaoitns de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pcubtiolain du présent arrêté puor la durée renastt à coieur et aux cnoidoitns prévues par leidt avenant.

Alictre 3

Le drtcieeur des rtoaleins du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonruual ofeifeicl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bliulten oficiel du ministère, fcslucaie coetninonvs ceelotvlcis n° 2004/2, dinbolispe à la Doeirtcin des Juoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

retraite) de la cenvintoon cotiecvlle nolatanie susvisée.

Atcrlie 2

L'extension des etfets et sintncoas de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la pibloiauctn du présent arrêté puor la durée ratnset à coieur et aux citndoions prévues par ldiet avenant.

Acritle 3

Le dicteruer des rlantios du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul ocifeil de la République française.

ARRETE du 25 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Aicrtle 1er

L'article 1er de l'arrêté du 2 jeainvr 2004 pratnot ensxioetn de l'avenant n° 26 du 22 arivl 2003 sur l'emploi, la firaootmn et la durée du tviraal à la cneivnootn cletcivloe nnoatliae des ctneaibs d'experts-comptables et de cimsaeiorsms aux cotpmes est modifié comme siut :

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

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

- l'exclusion des trmees " caerds et les " mentionnés à la première linge du peeimr alinéa de l'article 8.1.2.7 (Convention idlnduvliiee de fofairt en heures sur l'année) du crpithae 5 (Convention ivilieddnule de fairfot en heures sur l'année) est supprimée.

Arctile 2

ARRETE du 8 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Atclrie 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eprluomeys et tuos les salariés crpioms dnas le cmahp d'application de la cionevtnon cclteivole niaaotlne des ctinibaes d'experts-comptables et de coaismirmses aux ctompes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiun 1997, les donssipiots de l'avenant n° 27 du 23 orotcbe 2003 railetf à l'obligation de loyauté et au resectp de la clientèle à la cvoenoitnn cllotcviee niltoaane susvisée.

Arictle 2

ARRETE du 10 juillet 2006

En vigueur en date du 19 juil. 2006

Acirlte 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eurlmyepos et tuos les salariés cirpmos dnas le chmap d'application de la cnivoetonn coltvcleie ntnaoilae des cbetains d'experts-comptables et de csoemaimsris aux cmtpoes du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiun 1997, les dsniotoisips de l'avenant n° 32 du 30 mras 2006, rielatf aux salaires, à la coevoinntn cclveltoie ntaolnaie susvisée.

Alcirte 2

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltulien ocfeil du ministère, filusce centonnvios clelvotecis n° 2004/23, dpisioblne à la Dotceirn des Juuoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eremlyoups et tuos les salariés cimrpos dnas le champ d'application de la cnetvionon cclltevioe ntailnoae des cetiabns d'experts-comptables et de cmseraisimos aux cpoetms du 9 décembre 1974, tel que modifié par l'accord du 10 jiun 1997, les ditiopsnioss de l'avenant n° 26 bis du 20 février 2004 poantrt mociaidfoitn de l'avenant n° 26 du 22 arivl 2003 sur l'emploi, la fimtooarn et la durée du travail, à la cvoneoitnn cctlleioe ninatlae susvisée.

Ailctre 3

L'extension des eteffs et sotnicnas de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la putiobaclin du présent arrêté puor la durée rsaentt à ciorur et aux coiindotns prévues par leidt avenant.

Aclirte 4. - Le drctieuer des railnteos du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oficeil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blutelin oficefil du ministère, fcauiclsle conntionves cevotelclis n° 2004/23, dnoslpiie à la Dteicorn des Jnruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

L'extension des eteffs et sctnioans de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la pbtuciaolin du présent arrêté puor la durée reasntt à coruir et aux conitoidns prévues par liedt avenant.

Acrilte 3

Le dteuericr des rtlnioeas du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oiiffcel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluetlin ocffieil du ministère, fcuialcse cviontnneos cloivcetles n° 2004/2, dspinbiolne à la Dcirotien des Juranuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

L'extension des eeffts et snntocias de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la poiutbalcn du présent arrêté puor la durée ranestt à curoir et aux cniotdions prévues par ldeit avenant.

Aiclrite 3

Le drcutieer des rionatls du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul oifceil de la République française.

Nota. - Le ttexxe de l'avenant susvisé a été publié au Betuliln oififecl du ministère, facliusce cnnoevntois cletceovis n 2006/19, diolipsbne à la Dircitoen des Jouranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 41 du 2 février 2018 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 6 avril 2018 relatif à la désignation de l'OPCA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve des dispositions du IV de l'article 39 et du 2° du A du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

JORF n°0248 du 24 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve que l'opérateur de compétences désigné soit entendu comme étant l'opérateur de compétences ATLAS, agréé par l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (ATLAS). L'alinéa 2 de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

JORF n°0302 du 29 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord n° 42 du 5 avril 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

JORF n°0031 du 6 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 mars 2019 relatif au financement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

JORF n°0290 du 1 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les stipulations de l'accord n° 43 du 3 avril 2020 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

JORF n°0043 du 19 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les stipulations de l'accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance - Pro A, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « et d'autre part, une liste de qualifications mentionnées dans la convention collective pouvant constituer un objectif à atteindre dans le cadre de la réalisation du parcours en Pro-A, les articles 4.2 et 4.3 n'étant pas cumulatifs dans leur application. », mentionnés à l'article 4.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

L'article 4.3 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

L'article 11.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les certifications de l'annexe de l'accord mentionnées ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

«

- BAC PRO Gestion - Administration ;
- BACHELOR conseil, audit, contrôle de gestion (Bac + 3) ;
- BACHELOR Finance (Bac + 3) ;
- BACHELOR Comptabilité ou comptabilité et finance (Bac+3) ;
- BACHELOR Responsable en gestion des relations sociales ;
- BTS comptabilité gestion (Bac +2) ;
- BTS assistant de gestion (Bac + 2) ;
- DUT GEA -Gestion des entreprises et des administrations ;
- Diplôme de Comptabilité Gestion (Bac +3) ;
- LICENCE Assistant de paie (Bac + 3) ;
- LICENCE PRO Gestion et comptabilité (Bac + 3) ;
- LICENCE PRO Collaborateur comptable et financier (Bac + 3) ;
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles (RNCP10930) ;
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) (RNCP 21458) ;
- LICENCE PRO métiers de l'informatique : développement d'applications (RNCP23919) ;
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique (RNCP18667) ;
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité web management (RNCP20799) ;
- LICENCEPRO activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web (RNCP22206) ;
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux

- (RNCP22892) ;
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP21113) ;
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) (RNCP21458) ;
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP20398) ;
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP27656) ;
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (RNCP22892) ;
- LICENCE PRO économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information (RNCP9765) ;
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP2113) ;
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité web développeur (RNCP3168) ;
- LICENCEPRO systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres (RNCP18680) ;
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP20398) ;
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité (RNCP19595) ;
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP27656) ;
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux(RNCP23683) ;
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP26225) ;
- Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité (RNCP25506) ;
- Développeur(euse) intégrateur(trice) de solutions intranet`internet (RNCP16615) ;
- Développeur(euse) de solutions mobiles et connectées (RNCP32195) ;
- Développeur(euse) marketing et commercial (RNCP 28130) ;
- Développeur(euse) commercial(e) et marketing (RNCP 28135) ;
- Gestionnaire réseaux et systèmes (RNCP11509) ;
- Responsable de communication et webmarketing (RNCP29826) ;
- Responsable de pôle paie et social niveau 2 ;
- Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique (RNCP28121) ;
- Titre professionnel de comptable assistant (Bac) ;
- Titre professionnel Gestionnaire de paie (Bac + 2) ;
- Titre professionnel assistant juridique (Bac + 2) ;
- Titre de gestionnaire de paie niveau 3 ;
- TOEFL Informatique/Gestion réseau ;
- Webmaster (RNCP27343) .»

Les termes de l'annexe à l'accord « 3. Tout dispositif relevant de la VAE » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/ .

Arrêté du 9 juin 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787)

JORF n°0149 du 29 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, les stipulations de l'accord n° 44 du 9 mars 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 9 juin 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

