

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
ENTREPRISES D'EXPERTISES EN MATIÈRE  
D'ÉVALUATIONS INDUSTRIELLES ET  
COMMERCIALES DU 7 DÉCEMBRE 1976. ETENDUE  
PAR ARRÊTÉ DU 5 JUILLET 1977 JONC 31 JUILLET

IDCC 915

Brochure 3145

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 : 01/01/2025

Entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et  
commerciales

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

<b>Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.</b>	3
<b>Titre I : Dispositions générales</b>	3
Chapitre Ier : Champ d'application	3
Chapitre II : Durée-Dénonciation-Révision	3
Chapitre III : Liberté syndicale-Liberté d'opinion	4
Chapitre IV : Délégués du personnel	6
Chapitre V : Comités d'entreprise	6
<b>Titre II : Rémunération du travail</b>	6
Article 17 - Chapitre Ier : Définition et nomenclature des emplois et fonctions	6
Chapitre II : Salaires du personnel administratif	6
Chapitre III : Salaires du personnel technique et commercial	7
<b>Titre III : Conditions générales de travail</b>	7
Chapitre Ier : Formation du contrat de travail-Embauchage	7
Chapitre II : Durée et horaire du travail du personnel administratif	8
Chapitre II : Durée et répartition de la durée du travail	10
Chapitre III : Affectation temporaire	12
Article 34 - Chapitre IV : Promotion	14
Chapitre V : Organisation du travail-Discipline générale	15
Article 35 - Section II Retards et absences	15
Article 36 - Chapitre VI : Congés payés	15
Article 37 - Chapitre VII : Maladie	15
Chapitre VIII : Cures thermales	16
Chapitre IX : Congé de maternité et d'adoption	16
Article 41 - Chapitre XI : Permissions exceptionnelles	17
Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Démission-Licenciement	17
Article 44 - Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Indemnité de licenciement	17
Article 45 - Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Départ en retraite	18
<b>Titre IV : Dispositions diverses</b>	18
Article 46 - Chapitre II : Hygiène et sécurité	18
Chapitre III	18
Article 50 - Chapitre IV : Avantages acquis	18
Chapitre V : Application de la convention collective	18
Article 53 - Chapitre VI : Dépôt de la convention collective nationale de travail et date d'effet	19
<b>Article - Annexe I Classification</b>	19
<b>Article - Annexe II Exemple de grille de critères classants à six degrés</b>	22
<b>Article - Annexe III Salaires minimaux conventionnels</b>	24
<b>Textes Attachés</b>	25
<b>Annexe I relative au barème des salaires mensuels minima du personnel administratif Convention collective nationale du 7 décembre 1976</b>	25
<b>Annexe II relative à la nomenclature des emplois des collaborateurs commerciaux et techniques Convention collective nationale du 7 décembre 1976</b>	26
<b>Annexe III relative à la nomenclature des emplois cadres Convention collective nationale du 7 décembre 1976</b>	27
<b>Annexe IV relative aux salaires Convention collective nationale du 7 décembre 1976</b>	28
<b>Avenant du 30 octobre 1998 relatif au mandatement pour les accords d'entreprises</b>	28
<b>Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales</b>	31
<b>Accord du 27 octobre 2008 relatif à la période d'essai</b>	31
<b>Adhésion par lettre du 9 février 2011 de la fédération des sociétés d'expertises à la convention</b>	31
<b>Adhésion par lettre du 6 février 2012 du GEEFI à la convention</b>	32
<b>Accord du 21 mai 2013 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</b>	32
<b>Accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle</b>	33
<b>Adhésion par lettre du 2 juin 2015 de la fédération CFDT des banques et des assurances à la convention</b>	40
<b>Avenant n° 62 du 18 décembre 2015 modifiant l'intitulé de la convention collective nationale et divers articles</b>	40
<b>Avenant n° 65 du 5 avril 2017 relatif à la création de la CPPNI</b>	53
<b>Accord du 20 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité, et à la parité entre les femmes et les</b>	

hommes .....	56
<b>Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)</b> .....	57
<b>Accord du 15 avril 2024 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</b> .....	57
<b>Avenant n° 73 du 19 novembre 2024 relatif à la modification de la convention collective (articles 1er à 53)</b> .....	60
<b>Textes Salaires</b> .....	73
<b>Avenant n° 15 du 24 mars 1986 relatif aux salaires (employés, agent de maîtrise, collaborateurs commerciaux et techniques, cadres)</b> .....	73
<b>Avenant n° 42 du 7 avril 2003 relatif aux salaires Personnel administratif (Annexe I)</b> .....	73
<b>Avenant n° 44 du 13 avril 2004 relatif aux salaires personnel administratif (annexe I)</b> .....	74
<b>Avenant n° 45 du 13 avril 2004 relatif aux salaires Collaborateurs commerciaux et techniques, cadres (Annexe II et III)</b> .....	74
<b>Avenant n° 50 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point</b> .....	75
<b>Avenant n° 51 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point des annexes II et III</b> .....	75
<b>Avenant n° 52 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point</b> .....	75
<b>Avenant n° 53 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point</b> .....	75
<b>Avenant n° 54 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012</b> .....	76
<b>Avenant n° 55 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012</b> .....	76
<b>Avenant n° 56 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point de l'annexe I</b> .....	76
<b>Avenant n° 57 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point des annexes II et III</b> .....	77
<b>Avenant n° 58 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexe I) au 1er janvier 2014</b> .....	77
<b>Avenant n° 59 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexes II et III) au 1er janvier 2014</b> .....	77
<b>Avenant n° 60 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexe I)</b> .....	78
<b>Avenant n° 61 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexes II et III)</b> .....	78
<b>Avenant n° 63 du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016</b> .....	78
<b>Avenant n° 64 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima (annexes I, II et III) au 1er janvier 2017</b> .....	79
<b>Avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018</b> .....	80
<b>Avenant n° 67 du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019</b> .....	80
<b>Avenant n° 72 du 6 novembre 2023 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2023</b> .....	81
<b>Textes Extensions</b> .....	83
<b>ARRÊTÉ du 5 juillet 1977</b> .....	83
<b>ARRÊTÉ du 24 août 1979</b> .....	83
<b>ARRÊTÉ du 15 février 1980</b> .....	83
<b>ARRÊTÉ du 25 juin 1980</b> .....	83
<b>ARRÊTÉ du 3 août 1981</b> .....	83
<b>ARRÊTÉ du 12 août 1982</b> .....	83
<b>ARRÊTÉ du 22 novembre 1982</b> .....	84
<b>ARRÊTÉ du 11 août 1983</b> .....	84
<b>ARRÊTÉ du 8 novembre 1984</b> .....	84
<b>ARRÊTÉ du 9 octobre 1985</b> .....	84
<b>ARRÊTÉ du 6 août 1986</b> .....	84
<b>ARRÊTÉ du 6 août 1986</b> .....	84
<b>Textes parus au JORF</b> .....	85
<b>Arrêté du 8 février 2019</b> .....	85
<b>Arrêté du 2 avril 2021</b> .....	85

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'EXPERTISES EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES DU 7 DÉCEMBRE 1976. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 5 JUILLET 1977 JONC 31 JUILLET 1977

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC.
Syndicats signataires	Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Syndicat national des cadres des cabinets d'expertises en matière d'assurances CGC ; Syndicat chrétien des ingénieurs et cadres CTFC ; Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CTFC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Compagnie des experts agréés (CEA) par lettre du 7 octobre 1994. Fédération des comités et des services (UNSA) par lettre du 6 décembre 2004 (BO n°2005-18). La fédération des sociétés d'expertise, 37, rue de la Rochefoucauld, 75009 Paris, par lettre du 9 février 2011 (BO n°2011-9). GEEIXI, par lettre du 6 février 2012 (BO n°2012-28). La fédération CDFT des bureaux et des assurances, 47-49, avenue Simon-Bolívar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 2 juin 2015 (BO n°2015-26).

## Titre I : Dispositions générales

### Chapitre Ier : Champ d'application

#### Article 1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La présente convention collective nationale règle les rapports de travail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de tutelle et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique, et, d'autre part, leurs salariés exerçant leur activité soit en France, soit hors de ce territoire sous réserve d'avoir été engagés par une entreprise française et de relever du droit français.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

Par employeurs, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations immobilières et commerciales de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Par société d'expertises et d'évaluations, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations immobilières et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, permis d'exploitation, responsabilité civile et responsabilité pénale ... hors l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Ces sociétés sont répertoriées sous le code NAF 66.21Z mais elles peuvent être classées différemment, l'activité principale de la société définie par son chiffre d'affaires étant déterminante pour l'applicabilité de la présente convention collective.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La convention collective nationale s'applique aux établissements situés dans les départements d'outre-mer et aux

entreprises dont le siège social est situé dans les départements d'outre-mer à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sous réserve du calendrier suivant :

- ces entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de la publication de la loi relative à la convention collective nationale définie par la CCN. La date de signature de la convention collective nationale est applicable dans ce même délai de 24 mois à compter de la publication de la loi relative à la convention collective nationale ;

- la prime d'ancienneté peut ne pas apparaître d'emblée sur le bulletin de paie pour les entreprises créées avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale. Le salaire du salarié est au moins égal à la somme de la prime d'ancienneté de rémunération fixée par la CCN. Ces primes créées avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale sont autorisées, pour faire application de la présente convention collective, à partir de la date de signature de la convention collective nationale, à l'extinction de la prime d'ancienneté une prime de ce salaire pour faire apparaître sur le bulletin de paie la prime d'ancienneté de la prime d'ancienneté par rapport au salaire. Les entreprises autorisées s'organiseront pour négocier sur 12 à 13 mois le salaire annuel.

Dans tous les cas, la prime d'ancienneté minimale s'applique, quelle que soit la date de création de l'entreprise, sur la période excédant le délai de 24 mois prévu ci-dessus.

La prime d'ancienneté, comme la prime annuelle, doit être applicable à la période excédant 15 mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale. Si le salaire réel versé au salarié est supérieur au montant annuel fixé par la convention collective nationale augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à verser la prime d'ancienneté selon le cas :

- soit la totalité ;
- soit la prime permise,

pour rattraper la prime d'ancienneté au-delà du salaire défini dans la prime d'ancienneté.

## Chapitre II : Durée-Dénonciation-Révision

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1er janvier 2016 pour les entreprises adhérentes à l'une ou l'autre des organisations signataires. Pour les autres

entreprises, elle produira effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

#### Révision

Une demande de révision peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif stirinaage ou adhérent à la convention collective. (1)

Toute demande de révision sera accompagnée d'une proposition de rédaction n'obligeant ni le ou les auteurs soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des auteurs signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque.

#### Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou des représentants salariés, la convention ou l'accord conclu de préférence jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou des représentants salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires ou des représentants salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la date de la dénonciation.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée poursuivent les avantages qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

*(1) 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 professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.*

*(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)*

## Chapitre III : Liberté syndicale-Liberté d'opinion

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du droit de grève est régi par la loi.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les salariés qui participent à des réunions paritaires décidées en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus en vertu de l'accord collectif et salariés de la profession s'efforceront d'éviter que la présence de l'un d'eux soit affectée par son absence. Dans ce but, ils informont 10 jours à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions.

Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus en vertu de l'accord collectif et salariés de la profession ne constitue pas un motif de licenciement. Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus en vertu de l'accord collectif et salariés de la profession ne constitue pas un motif de licenciement.

Le temps passé par les intéressés à toute réunion paritaire desdits organismes, y compris à la réunion préparatoire, ne donne pas lieu à réduction de leur rémunération.

Les salariés participant à des réunions paritaires à la présente convention collective et participant à ces réunions sont indemnisés des frais engagés pour participer à ces réunions dans les conditions applicables par les entreprises aux autres déplacements (remboursement du trajet, des frais de repas et hôtel).

Ces dispositions s'appliquent à l'entreprise de deux représentants paritaires syndicaux représentative, salariés d'entreprise (s) participant à la présente convention collective.

Les frais de déplacement et le montant de la rémunération sont versés par l'employeur.

Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces dispositions sont définies par une convention conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale.

Les dispositions relatives à la procédure de démission des salariés définies au présent chapitre et relatives aux adhérents s'appliquent.

#### Article 8 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017*

##### 1. Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions relatives à la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relatifs d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son cadre de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les questions relatives à l'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une partie

sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation professionnelle ? ;

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ? ;

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ? ;

5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des adresses collectives d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

## 2. Composition

La commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée :

? d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

? d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission est assurée par un représentant de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services de l'organisation professionnelle représentative désignée par la délégation patronale.

## 3. Fonctionnement

La commission paritaire de négociation et d'interprétation peut :

? se réunir en séance plénière ;

? en fait ou ? interprétation et conciliation ?.

Elle peut également traiter des questions techniques préparées sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunissent en séance plénière à l'initiative de l'ensemble des différentes organisations et questions techniques de cette instance.

La commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit en séance plénière à l'initiative de l'ensemble des différentes organisations et questions techniques de cette instance.

La commission, quand elle siège en séance plénière ? interprétation et conciliation ? se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande et elle est saisie :

? soit directement par un employeur ou un salarié ;

? soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de résoudre un accord entre les parties ;

? soit par une décision de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation professionnelle.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations professionnelles de la présente convention.

## 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions

et voter. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut déléguer au membre de la commission paritaire de son choix, à l'unanimité, un représentant.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, sauf en cas de situation d'urgence pour laquelle les décisions législatives sur la représentativité des organisations professionnelles et salariales s'appliquent. Chaque membre ne peut voter plus de deux fois y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président dirige la séance de l'ordre du jour de la séance suivante.

## Article 9 - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 11 juillet 2017*

### 1. Rôle

La commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et conjoncturelles de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme directeur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

? en matière professionnelle :

-? promouvoir la qualité de la formation de la branche ;  
-? participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de financement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;  
-? travailler avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures pour assurer l'adaptation et le développement de ces métiers ;  
-? proposer des mesures pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;  
-? procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, tiers et autres formations qualifiantes et certifiantes ;  
-? contribuer à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;  
-? proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;  
-? examiner le rapport annuel de l'organisme directeur de fonds agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;  
-? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation tripartite de la branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;  
-? favoriser des partenariats et de donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui dépendent de la branche ;

? en matière d'emploi :

-? étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans les secteurs en croissance sur la structure des emplois et des besoins de formation ;  
-? établir l'annuaire de la branche sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation paritaire à la commission paritaire ;  
-? faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en particulier à des formations professionnelles ;  
-? contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

### 2. Composition

La commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle est composée :

? d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

? d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CEFNP sont assurées, alternativement par les deux collèges, tous les 2 ans. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait appliquer le règlement après avis du président de la commission.

### 3. Fréquence des réunions

La CEFNP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail thématiques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

### 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, à l'exception du même collègue.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés sauf en cas de saisine d'un accord collectif pour lequel les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut déléguer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la séance suivante.

#### Article 10

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

#### Article 11

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

#### Article 12

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

## Chapitre IV : Délégués du personnel

#### Article 13

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur mandat dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### Article 14

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que le fonctionnement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et

réglementaires en vigueur.

## Chapitre V : Comités d'entreprise

#### Article 15

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

#### Article 16

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

## Titre II : Rémunération du travail

### Article 17 - Chapitre Ier : Définition et nomenclature des emplois et fonctions

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les emplois sont classés selon la classification en vigueur en vigueur.

### Chapitre II : Salaires du personnel administratif

#### Article 18

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les salaires minimaux du personnel sont fixés par avenant inséré en annexe III de la convention collective.

Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la grille tarifaire annuelle comprend dans les minima s'appliquant étant acquis pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul proportionnel tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année.

Lors de l'application de la grille tarifaire en vigueur au cours d'une année, il faudra tenir compte, pour vérifier le respect du salaire minimum conventionnel applicable sur l'année concernée, de l'ancienneté de l'ancienne et de la nouvelle grille de minima au prorata du nombre de mois d'application de chacune des grilles en vigueur de la date d'application de la nouvelle classification.

#### Article 19

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les salaires minimaux conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'apprécient sur une période annuelle. Dans ce cadre, sont pris en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versés au cours de la période annuelle, y compris la gratification annuelle prévue ci-après mais à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au mois du salaire annuel minimum fixé par avenant annexé (annexe III) à la convention collective.

#### Article 20

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

20.1. Les salariés non cadres, après 6 mois d'ancienneté, bénéficient d'une gratification annuelle égale à 1/12 de leur



silraae de bsaee burt mensuel, hros pmire par mios de tviraal efcftief à cptomter du septième mois.

Le silraae de bsaee burt mesenul renetu est ceuli qui cespornord à la durée clareulctnote du triaval ou en cas d'absence à celui payé au cruos du mois. Les aebscens assimilées à du tpems de tairval eetcffiff puor le cualcl des congés anuelns n'entraînent pas de réduction de la giaactifron annuelle.

Cette graiftiotiacn anelune ne se cumule pas aevc les pimres de même nature esatnixt dnas les eenetrsrps (prime de treizième mois, pimre aennlule ...). Suel le mnntaot le puls fabrvaloe est versé aux salariés bénéficiaires définis ci-dessus.

Les modalités de vreesnmet snot fixées par les etsrenrpies (périodicité, acmpote ...).

Cette gfiaittricoan est prise en ctopme puor l'appréciation de l'atteinte du munmiim cotnneoienvnl visé à l'article ci-dessus.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération vblraiae en fiotnocn d'un chfrfie d'affaires, d'objectifs, etc., le crtaont de traavil ou l'avenant fanixt les modalités de caulcl de cette pitare vraaible puet prévoir que la gfattrociiin aulnlene snot crmipsoe dnas la rémunération, suos réserve tffeouus que la rémunération sur l'ensemble de la période alunnele snot au mins égale au saralie mmniium aunenl covneneitnnol ctopme tneu de la durée du tivaraal ecmifeetnvfet réalisée au cuors de l'année.

## 20.2. Ditssoopniis trietsanrois

Pour les salariés istnircs dnas les eefficfs au monemt de l'entrée en acitolppin du présent avenant, la gtariiacfiotn prévue ci-dessus est réputée csmiopre dnas la rémunération versée suos réserve que, sur la période annuelle, le silaare burt réel snot au monis égal au srilaae mniumim fixé par la ceotvnioonn clelicvtoe puor l'année. A défaut, les eirsentpres venrset le complément snot par augnetimoatn du sraiaae mensuel, snot par vemnseret en fin de période annuelle.

### Article 21

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

*21.1. Les salariés non cardes ayant au mins 3 années d'ancienneté bénéficient d'une pmie msuelnele d'ancienneté.*

*Cette pimre est calculée sur la bsaee du saialre miuinmm aeunnl au poratra de la durée du tiarval fixé en réfèrece à la caoiaftlscsiin conventionnelle, divisé par 12, à rsoian de :*

- 2,5 % à piartr de 3 années et jusqu'à 9 années d'ancienneté ;*
- 5 % à piratr de 10 années et jusqu'à 14 années d'ancienneté ;*
- 7,5 % à ptrair de 15 années et jusqu'à 19 années d'ancienneté ;*
- 10 % à partir de 20 années d'ancienneté.*

*Par année d'ancienneté, il fuat etendnre 1 année révolue de présence cunintoe au sien de la société.*

*Toutefois, les ipeiutnotrrns de tarvail puor csaue de maladie, accident, mdialae psienofnseorlle et maternité ne snot pas déduites du tpems de présence.*

*Cette pmie d'ancienneté est asquice à coetpmr du piemerr juor du mios au cruos dequul la cndoioitn d'ancienneté ci-dessus est remple.*

*La pirme d'ancienneté n'est pas psire en ctopme puor l'appréciation de l'atteinte du mmiiumm ctnoeonnnevil visé à l'article 19. (1)*

21.2. Les salariés crdeas du penorensl aittstirdanimf qui ont commencé à bénéficier de la pmie d'ancienneté anvat la dtae d'entrée en aopiapticl du présent aocrcd csnonerevt l'avantage à crncenruoe du mnntoat acquis. Le mtonnat cdnopansoerrt puet être intégré dnas le salraae mensuel.

21.3. Puor le peornnesl ex-technique et commercial, si le sialare réel versé au salarié est supérieur au mnuiimm annuel fixé par la cnooiventn cclvoelite augmenté de la pmie d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à eaxitrrre du saairle versé

mensuellement, selon le cas, snot la totalité, snot la pitare pemisre puor rceteespr la pmie d'ancienneté au-delà du salraae défini snas prime d'ancienneté.

*(1) L'article 21.1 est étendu suos réserve du recspet des dipsooinitss législatives pnnraet en cotpme d'autres périodes d'absence puor la détermination des agenaavts liés à l'ancienneté, namtneomt les alterics L. 1225-16, L. 1225-24, L. 1225-65, L. 3142-20, L. 3142-28 et L. 3142-37 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)*

### Article 22

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

Le salarié affecté à un ptsoe sédentaire eaixngtet la csnscanianose d'une ou pilseurs lgnaeus étrangères, puor eutfecfer nmntaonmet la tcostrudian de ttxees français ou étrangers, arua dirot à un supplément de 10 pinots par lagune étrangère utilisée, ce supplément s'ajoutant au ciofcentiet hiérarchique cpnedrnsoroat à ce poste.

## Chapitre III : Salaires du personnel technique et commercial

### Article 23

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

### Article 24

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

### Article 25

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

Le crantot de taivarl de tuot cuotbareoallr amené à eegagnr des firas puor l'exercice de sa poorsefsin dvrea prévoir luer nautre et luer mdoe de remboursement.

## Titre III : Conditions générales de travail

### Chapitre Ier : Formation du contrat de travail-Embauchage

#### Article 26

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

Tuot ecmhaugbae est constaté par écrit en dlbuoe erelximpae dnnot l'un est reims au salarié. Il ne dveenit définitif qu'après eexamn médical sbui par l'intéressé dvanet le médecin du taavilr attaché à l'établissement.

Il est suomis aux diosnitopsis législatives et réglementaires en viuguer en taennt ctmptoe des dpnisiostois de la présente convention.

Un erieixplmae de celle-ci srea tneu à la doipsiotsn de l'intéressé.

#### Article 27

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dnnot la durée iianlte mamxium est de :

- 4 mois pour les cadres ;

- 2 mois pour les non-cadres.

Toute itoirerputn de tviarl intveaennrt pndet la période d'essai pngrooe cttee dernière d'autant.

La période d'essai purroa être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle ineeiatnlimit fixée au contrat. Cet accord écrit diot ivinenretr aanvt la fin de la période iiatlnie d'essai.

La période d'essai et la possibilité de la revlneouer deovnit être expressément stipulées dnas le cotarnt de travail.

Au cruos de la période d'essai, l'engagement prroua être rompu par l'entreprise suos réserve du rceest des délais de prévenance tles que fixés par la loi :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié qui décide de rompre son egeeangmnt dvera rcepeetsr le délai de prévenance tel que fixé par la loi, à soivar auemlceletnt :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;

- 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, reveeuonmlent inclus, ne puet être prolongée en rasoin du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fiat l'objet d'une indemnité compensatrice.

#### Article 28

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La lrtete d'engagement ou le carnott de tiraval écrit cotmproe au mniium les iantcdionis snevatius :

- domicile ou résidence du salarié ;

- durée du ctonrat ;

- date d'embauche ;

- poste occupé ou activités du salarié ;

- caractéristiques de l'entreprise ;

- zone géographique d'emploi, ou l'agence, ou la ditceoirn régionale de l'entreprise dnot dépend le salarié, ou le buerau de ratenametcht ;

- conditions d'essai ;

- durée du travail ;

- mode de rémunération ou motnnt du srailae burt mseuenl pour la durée du tiraval calenolrtucte ansii que la référence à la conontevin cticolleve pour le rpesct du siarale minumim anneau dû ;

- remboursements de frais ;

- modalités des régimes de prévoyance et de rbenmmouerest des frais de santé applicables.

Quand le cnotart de tvairal est cocnlu pour une durée déterminée ou à tmpes partiel, il ctmorepe également les atuers calesus prévues par la réglementation aalplpcbie à l'une ou l'autre de ces frmoes de collaboration.

D'autres éléments d'information peneuvt figerur sur le ctanort de trviaal ou la lrtete d'engagement :

- éléments de rémunération existant dans l'entreprise ;

- existence d'une cause de non-concurrence.

Cette liste d'informations n'est pas limitative.

#### Article 29

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

## Chapitre II : Durée et horaire du travail du personnel administratif

#### Article 30

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

##### 30.1. Durée légale

La durée de ttiarvl eetffci est réglée conformément aux dotinsosipis législatives et réglementaires en vgeuiur pour le posnnerel dnot la durée de tiraval est mesurée en heures.

L'employeur ornsaige le tpmes de travail dnas le rceest des dnssoitiiops légales :

- durée qiedonnuite mailxame de tivaarl eifcftf de 10 heures qui pourra, en cas d'événement ennitcpxeol (1), être portée à 12 heures ;

- amplitude malmaixe de 13 heures sur une journée ;

- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;

- 35 heures de repos hebdomadaires consécutives ;

- 48 heures eivteecffs mlmaxeas de tariavl sur 1 semaine, suos réserve de ne pas dépasser 44 heures en monynee sur 12 semaines consécutives.

30.2. Répartition hirmaedobade de la durée du travail exprimée en heures

Le traavil eicfteff de la smaiee est réparti sur 5 jours.

Toutefois, à trtie exectoepinnl et snas que clea excède 12 semaines par année civile, l'employeur puet fiexr la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est noaemtnt anisi en cas d'événement eonpecitenxl (\*).

Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jours dvrea être respecté.

Le dnacimhe est le jour de repos hebdomadaire.

(1) *On ennetd par événement epponeitexcl tuot tpye d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, anyat un iampct dreict sur l'accroissement de la crgahe de taivral des sociétés d'expertises et d'évaluations, par emxlpee : événement climatique, ttiernemat de ssreniits majeurs, gstoiein de crise...*

##### 30.3. Heures supplémentaires

###### 30.3.1. Citgenonnt d'heures supplémentaires

Le cniognnett d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures par an et par salarié.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la ddnamee de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires diot fiare l'objet d'une itnaorofimn préalable au comité d'entreprise ou, à défaut, aux

### 30.3.2. Modalités des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une détermination préalable conformément aux dispositions légales en vigueur.

### 30.3.3. Règles liées à la réalisation d'heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires et ou de luer matricule peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La certitude d'obtenir en repos due pour toute heure supplémentaire acquise au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces repos sont fixées dans les dispositions légales et celles définies ci-après.

### 30.3.4. Caractéristiques des repos (2)

Le droit à la compensation en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait effectivement travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié doit le crantot de travail pendant fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces repos ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir percevoir ce repos reçoit une indemnité dont le montant est fixé par le droit acquis. »

*(2) L'article 30.3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3121-20 à D. 3121-22 du code du travail et des dispositions de la première phrase de l'article D. 3171-11 du code du travail.  
(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)*

#### Article 31

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le repos au temps partiel constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

### 31.1. Définition du travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à 2 heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation individuelle par accord des parties au contrat de travail.

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

L'employeur procède à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et représentant les cotitulaires de l'emploi libéré ou créé dispose d'un délai de 1 mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorable à la demande.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une durée de travail à temps partiel doit adresser sa demande à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la durée de travail souhaitée, sauf accord exprès des parties.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée, les modalités particulières souhaitées d'exercice du travail partiel, la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge, dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné une suite favorable à la demande.

### 31.3. Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires prévues par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra mentionner les mentions suivantes :

- qualification du salarié ;
- durée mensuelle brute pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire mensuel annuel dû en application de la convention collective par rapport à la durée contractuelle du travail ;
- durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- modalités selon lesquelles les horaires du travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié ;
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces dispositions s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle lorsque la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

### 31.4. Organisation du travail à temps partiel

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule

itoprniurten d'activité ne panovut pas excéder 2 heures.

La période manimlie de tiaavr ciutnone est fixée à 3 hereus suaf aocrd exprès entre les ptieras au ctnaort de travail.

### 31.5. Mtidofiaocin des hoirares

L'employeur puet meoidifr la répartition de la durée du taivr à ciniodton de rpteescr un délai de prévenance de 7 jours.

### 31.6. Hurees complémentaires

L'employeur puet prévoir la faculté de ricoeur aux hures complémentaires. Les hures complémentaires snot limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire, mnlesuee ou aelnunle prévue au caortnt de travail.

Toute huree complémentaire effectuée est rémunérée selon les dsioiinstitos législatives en vigueur.

Ces hures complémentaires ne dnoveit pas avoir puor efeit de poretr les hrioears de trivaal du salarié à une durée supérieure ou égale à clele d'un salarié à tpems cempolt dnas l'entreprise.

### 31.7. Compléments d'heures

Un aneanvt au cnarott de trvaail puet ameuatgnr tepmoeraemirnt la durée du tarvial prévue par le coanrtt de travail. Cet aenvnt puet aussi prévoir la possibilité d'effectuer des hures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe. Toetus les heerus effectuées au-delà de la durée cucnlatetlore itnilaie bénéficient des moaaanrijts seecsnmsuivcet aciplabpls aux hereus complémentaires, c'est-à-dire une majiatoron de 10 % du tuax horarie jusqu'à 1/10 de la durée coutenllrtace initiale et 25 % au-delà de ce 1/10. Conformément à la loi, en derohs des cas de reaepmelnemt d'un salarié absent, hiut aatnves peuvent être clnucos par an et par salarié.

Les salariés anayt exprimé luer vatioolarnt puor réaliser ces compléments d'heures snot prioritaires. En cas de pluralité de vratlntooais à départager, les compléments d'heures seornt proposés au salarié anyat la durée du traavil la puls falibe et en cas d'égalité entre psuluiers vtalonartois au salarié le puls acienn en terems d'ancienneté.

### 31.8. Paagsse à tpems pilen

Les salariés affectés à ttire pnmeanert à un epomli à temps partiel, shanoutait occeupr ou rernnedpe une activité à temps complet, bénéficient d'une priorité puor l'attribution de tuot elopmi à temps peiln créé ou se libérant dnas les conontidis prévues par la loi.

### 31.9. Egalité de ttreinmeat

L'employeur gairntat aux salariés à temps pritael les mêmes driots rocuenns aux salariés à temps cpomelt et ntmnoeamt l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

## Chapitre II : Durée et répartition de la durée du travail

### Article 30

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

#### 30.1. Durée légale

La durée du trvaial eitfefcf est réglée conformément aux

dnooptsiiss législatives et réglementaires en vgueiur puor le poserennl dnot la durée de tivaval est mesurée en heures.

L'employeur osragine le tpmes de triaavr dnas le rseecept des dsisinipoots légales :

-durée qtioniednue mixlamae de trvaail eifefctf de 10 herues qui pourra, en cas d'événement ecnepxoitnel (1), être portée à 12 hereus ;

-amplitude mlixaame de 13 heeurs sur une journée ;

-11 hueers de roeps entre 2 journées de tvarial ;

-35 hueers de rpeos hoirdbedmaae consécutives ;

-48 hreeus efcevietfs milaamexs de tvairal sur 1 semaine, suos réserve de ne pas dépasser 44 heerus en monneye sur 12 smnieeas consécutives.

30.2. Répartition hdodmariebae de la durée du taavr exprimée en heuers

Le tvaairl eteficff de la simaene est réparti sur 5 jours.

Toutefois, à ttrie ecoepnixtnl et snas que clea excède 12 saeeimns par année civile, l'employeur puet fixer la répartition de la durée du traavr sur 6 jours.

Il en est neommantt asini en cas d'événement eoeticpxnnel (\*).

Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jrous devra être respecté.

Le dmanhcie est le juor de rpeos hebdomadaire.

*(1) On etnned par événement enteeicoxpnl tuot tpye d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, aynat un ipacmt decrit sur l'accroissement de la crhage de tavaril des sociétés d'expertises et d'évaluations, par eepmlxe : événement climatique, teinratemt de ssriniets majeurs, gteoisn de crise...*

### 30.3. Hreeus supplémentaires

#### 30.3.1. Cgnonintet d'heures supplémentaires

Le cgninnoett d'heures supplémentaires est fixé à 240 hruées par an et par salarié.

Constituent des hures supplémentaires les hereus effectuées à la dndamee de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heerus supplémentaires diot farie l'objet d'une irmnioftaon préalable au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

#### 30.3.2. Moiatjoarn des heeurs supplémentaires

Les hueers supplémentaires fnot l'objet d'une moijraotn de slaaire déterminée conformément aux dsooitispins légales en vigueur.

#### 30.3.3. Roeps liés à la réalisation d'heures supplémentaires

Le peienamt des hures supplémentaires et ou de luer mtaoijoran puet être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un ropes de durée équivalente. Les hures supplémentaires compensées par du repos, moajroitn comprise, ne s'imputent pas sur le cngtinont anuenl d'heures supplémentaires.

La cntirteorpae oirlabgtoie en roeps due puor totue hreue supplémentaire aopiclme au-delà du cntognient annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux diooinsistps légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces roques sont fixées dans les conditions légales et celles définies ci-après.

### 30.3.4. Caractéristiques des créneaux en repos (2)

Le droit à la congé en roques est ouvert dès lors que la durée de ce roque atteint 7 heures.

Ces roques peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le roque est pris est déduite du droit à roques à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait effectivement travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de roques porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié doit le congé de travail pendant fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces roques ou avant qu'il ait acquis des droits supplémentaires pour pouvoir percevoir ce roque reçoit une indemnité dont le montant correspond au droit acquis. »

*(2) L'article 30.3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3121-20 à D. 3121-22 du code du travail et des dispositions de la première phrase de l'article D. 3171-11 du code du travail.  
(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)*

#### Article 31

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les roques au temps partiel constituent l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

### 31.1. Définition du travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à 2 heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation individuelle par accord des partenaires au contrat de travail.

### 31.2. Modalités de mise en place

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

L'employeur propose à la conciliation du personnel les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé dispose d'un délai de 1 mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra motiver les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorablement à la demande.

Tout salarié saurait bénéficier d'une durée de travail à temps partiel dont le montant est déterminé à l'employeur par écrit en

recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail souhaitée, sauf accord exprès des parties.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée, les modalités particulières souhaitées d'exercice du temps partiel, la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge, dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra motiver les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné une suite favorablement à la demande.

### 31.3. Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter tous les éléments obligatoires prévus par les dispositions légales.

Le contenu de travail ou l'avenant devra notamment comporter les éléments suivants :

- qualification du salarié ;
- salaire mensuel brut pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la convention collective par rapport à la durée contractuelle de travail ;
- durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- modalités selon lesquelles les horaires du travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié ;
- éléments dans lesquels le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces éléments s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hormis la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

### 31.4. Outils du travail à temps partiel

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder 2 heures.

La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord exprès entre les parties au contrat de travail.

### 31.5. Modification des horaires

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

### 31.6. Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la faculté de recourir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les heures de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

### 31.7. Compléments d'heures

Un avenant au contrat de travail peut prévoir la durée du travail prévue par le contrat de travail. Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe. Toutefois les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle bénéficient des majorations prévues par le Code du travail aux heures complémentaires, c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'à 1/10 de la durée contractuelle et 25 % au-delà de ce 1/10. Conformément à la loi, en dehors des cas de renoncement d'un salarié absent, huit heures peuvent être comptées par an et par salarié.

Les salariés ayant exprimé leur vœu de réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires. En cas de pluralité de volontés à départager, les compléments d'heures sont proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs volontés au salarié le plus ancien en termes d'ancienneté.

### 31.8. Pénalité de temps partiel

Les salariés affectés à temps partiel à un emploi à temps partiel, sanctionnés ou renvoyés à une activité à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

### 31.9. Égalité de traitement

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits rattachés aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

## Chapitre III : Affectation temporaire

### Article 32 - Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail prévient de consacrer arithmétiquement les heures de travail effectives effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hebdomadaires compensées par les périodes basses de façon que la durée contractuelle du travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

#### 32.1. Mise en œuvre

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

#### 32.2. Répartition de la durée du travail

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par

l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée conventionnelle maximale de travail effectif de 10 heures, qui pourra, en cas d'événement exceptionnel (1), être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives consécutives sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes retenues ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, terminaison de sinistres majeurs, gestion de crise...

#### 32.3. Délais de prévenance des congés de durée ou d'horaire de travail des salariés (2)

La répartition du temps de travail de chaque période est déterminée par avance et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des heures de travail.

Cette répartition modifie l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines.

La modification de cette répartition en cours de période respectera un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de surcroît temporaire d'activité ou de travaux à accomplir dans un délai déterminé ou en cas d'événement exceptionnel (1).

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, terminaison de sinistres majeurs, gestion de crise...

#### 32.4. Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures travaillées au-delà de la durée légale moyenne effective calculée dans le cadre pluri-hebdomadaire retenu.

#### 32.5. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période de référence.

Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Les absences ne donnent pas lieu à rémunération ou indemnisation s'agissant de périodes comptabilisées pour le nombre d'heures de travail qui aurait dû être effectué s'il n'y avait pas eu absence.

En cas d'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié sont calculées sur la base de la rémunération lissée.

#### 32.6. Fin de période (3)

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures supérieur à celui rémunéré du fait du lissage, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le montant des heures

supplémentaires et ou de luer mootaiarjn puet être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un rpeos de durée équivalente. Les hueres supplémentaires compensées par du repos, motjraaoïn comprise, ne s'imputent pas sur le cogenintnt anenul d'heures supplémentaires.

Dans le cas du salarié ayant effectué un nobrme d'heures inférieur à cleui rémunéré du fiat du lissage, la rémunération srea régularisée à la fin de la période sur la bsae du tuax hraïroë normal.

### 32.7. Période incomplète

Le salarié n'ayant pas travaillé tutoe la période de référence du fiat de son emchbaue ou de la rprrue de son cnarott de taiavrl au cours de la période de référence vrrea sa rémunération régularisée à la dernière échéance de piaë sur la bsae du tpmes de taiavrl réellement effectué.

### 32.8. Doospsiniits particulières puor les salariés à tpmes peiatrl

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaeirs de tvariäl telle que fixée dnäs le pmgramroe iadicitnf prévu à l'article 32.3 s'applique aux salariés à tpmes partiel, qui dvonret en roceievr caotmmioiucnn écrite au puls trad une seanmie avant le début de la période.

La mioçfiatodn des hoerairs se frea par écrit dnäs les ctndionois fixées à l'article 32.3.

Constituent des hereus complémentaires les herues effectuées au-delà de la meonnye de la durée cacouletntrle calculée sur la période de référence, dnäs la ltmie de 1/3 de cette durée.

Les hurees complémentaires aeoclpics au-delà de la durée aluenlne snot majorées conformément aux dtopioissnis légales. »

*(2) L'article 32.3 est étendu suos réserve du resepect des dtnsopisiois des aectrls L. 3171-1 et D. 3171-5 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 1er août 2017-art. 1)*

*(3) L'article 32.6 est étendu à l'exclusion des dnooisstiips de son deuxième alinéa puor casue d'inintelligibilité, seuels les aenebcss non rémunérées ou indemnisées pnoavut en tuot état de csaue avoir un ipcmat sur la rémunération du salarié.*

*(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)*

### Article 33 - Convention de forfait annuel en jours En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le farifot auennl en juros ctsoïnse à décompter le tpmes de tvariäl en journées et non puls en heures. Il fxie le norme de jorus que le salarié diot tllraeaivr cahuqe année clivie ou eiecrxçe cptlabome ou tuote aurtë période anlulene définie par l'entreprise.

#### 33.1. Salariés concernés (2)

Conformément aux doïnssstoiips du cdoe du travail, les psrñneoeels dnöt la durée du tarvial ne puet être prédéterminée, à l'exclusion des caerds dirigeants, peeuvnt ccorñlue une coontvneïn de fofarit en jorus sur l'année. Ce snot les salariés craeds et non cerads qui dsniopset d'une atioumone dnäs l'organisation de luer epolmj du tpmes et dnöt la nutrae des ftoocnis ne les cnoidut pas à sviure l'horaire cloltceif aciçplabe au sien du svrciee ou de l'équipe auquel ils snot intégrés :

-les etxreps cadres, salariés dnöt l'activité iopsme de nebmorux et fréquents coctants aevc le cnliet ou l'assuré et dnöt la présence au baeuru n'est pas sjutete à des hiaroers déterminés. Ces salariés dpsneisot d'une gnade ldauitte dnäs la conudtie et l'organisation de luers missions. Ils ont la possibilité d'influer sur luer elmpoi du temps, et il luer est ioblipmsse de prédéterminer aevc cuetrtide la durée de luer ptoitarsen puor le cinelt ;

-d'autres ceadrs de nuveaix 6 à 10, c'est-à-dire les cedars administratifs, les crades anursat des fconitons transverses, cuex exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des msisnois commerciales, ou apinsmcalcost des tâches de cdtoniue et de sroivusepn de travaux, et qui dsnspeiot d'une gadrne liberté dnäs l'organisation et la gteison de luer tpmes de tvariäl puor exécuter les mñissios qui luer snot confiées ;

-les salariés classés neiavu 5, oacucpnt un emolpi de la filière " fociontn coaecmimrle " ou " exeprt ", et répondant à la définition de ce niveau, dnöt la durée du tpmes de traïavl par apictioaplñ de l'article L. 3121-43 (2°) du cdoe du tarival ne puet être prédéterminée et dès lros qu'ils deoinsst d'une réelle auntoomie dnäs l'organisation de luer elmopi du temps.

#### 33.2. Msie en ?uvre des cñntvnoïoes de friafot auennl en jorus

La msie en ?uvre des cñntvnoïoes de fofarit auennl en jorus prévue par la présente conietonvn est ploibisse suos réserve de l'accord exprès du salarié par iitnsoren d'une caluse dnäs le ctanrot de taavirl ou dnäs un avenant.

Les modalités de msie en ?uvre des ceovntnois de fofarit auennl en jorus puevnet fiare l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

#### 33.3. Nrobme de jruos travaillés dnäs l'année (3)

Le nmbroe de jorus travaillés forfaitisé ne puet excéder 218 jorus de tivraal eetifcçf à tpmes plien puor la période auelnñle retenue, y cmopris le ditissoipf solidarité, et clea quand le salarié a aucqis et pernd la totalité des congés payés.

A défaut, le nbmore de jorus à taelivlarr est augmenté d'autant.

Cette ltmie de 218 jruos a été fixée en considération de 11 juros fériés chômes (nouvel an, lduni de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, lnudi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

Si lnolocemat des jorus fériés supplémentaires snot chômes, ils vineennt en déduction des 218 jours.

#### 33.4. Modalités de décompte des jruos travaillés et sivui (4)

Le tpmes de tviaarl des salariés concernés fiat l'objet d'un décompte aennul en jorus de tariavl effectif.

La msie en ?uvre de la centoonvin de fofarit auennl en juros nécessite que des disoisntpos sieont adoptées aifñ d'organiser l'amplitude et la cgrafe de travail. Ces dñiitspoïoss ceoennñrct les modalités de décompte :

- des journées travaillées ;
- des cnoitdnios de contrôle de son acalptiopin ;
- des modalités de suvii de l'organisation du tviaarl ;
- de l'amplitude des journées d'activité.

Le salarié ayant cñnloü une coenviotnn de ffoarit définie en jrus bénéficie, chuaqe année, d'un eteniretn aevc son supérieur hiérarchique au cruos dquel snot évoquées la chagre de tvraail de l'intéressé (chiffre d'affaires, norbme de missions...) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du taarivl dnäs l'entreprise, l'articulation etnre l'activité pñesflñrseloïoe et la vie plroeeelsñne et fmaalliie ansii que la rémunération du salarié. Ctete atdilupme et ctete chgare de tvraial dveiont rtseer rabñleaosnis et asresur une bnone répartition, dnäs le temps, du tiraval des intéressés.

En vue de cet eterietnn annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ansii que des journées de roeps hebdomadaires, de congés payés, de congés cñetlnñiooenvs ou de ropes est établi ciojmenntenot etnre les parties. Cet état récapitule les dcueotnms ci-dessous établis trimestriellement.

Pour ce faire, les pitreas définissent les daets de prise des juros

de reops liés à la lmoaitiin à 218 juros (y cioprms un juor solidarité) de la durée du tavairl ou à tuot le mions les modalités sleon leelluseq ces juos de reops sneort fixés.

Le svuui de la cghare de tvaiairl et de sa répartition dnas le tpems est assuré par l'employeur grâce à des ertteenins et dneouctms périodiques :

-a miinma l'entretien aeunnl prévu par les disitoopsins législatives ;

-un svuui tmerrieitsl écrit inuqindat la répartition des jurus orbvlaues etnre jurus travaillés et juos de repos. Ce dueocmnt premet au salarié concerné d'alerter sur sa cghrae de tvaiairl l'employeur qui arpoerpta une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des ditnissoiops rtleievas au repos qoiuidetn de 11 hreeus anisi que de celes rlveietas au repos hobidamdraee minimum.

Par ailleurs, à trite extipeecnol et snas que clea excède 12 simeenas par année civile, l'employeur puet feixr la répartition de la durée du tavairl sur 6 jours.

Il en est ntamonemt asnii en cas d'événement etxpoenincel (1).

*Si cttee hypothèse diot abtuior par acocrd écrit de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jrous de tivaarl :* (5)

-un ananvet au conartt de tavairl déterminera aleleenmnnt le nomrbe de jurus supplémentaires à tiarllaver au-delà de 218 jours, juor de solidarité compris, le mdoe de caclul du slariae jaulnoreir et le tuax de la maoiarotjn abilclappe à la rémunération de ce tpems de tavairl supplémentaire, qui est au minuiimm de 10 % et qui puet être majoré en fotcinon de la législation en vigueur.

Les piraets peneuvt cnnoievr de l'inclusion de ce tuax de majtoarion dnas la rémunération à coidtnoin que le srliaae de chquae juor supplémentaire travaillé snot supérieur au salriae muminin joaruleinr résultant de la coinotnevn cleolvitce majoré de 10 % seoln le claucl ci-après.

La rémunération de ce (ou ces) juor (s) supplémentaire (s) est alros calculée anisi :

-le saialre aennul mnmiuum rémunère les 218 jrous travaillés (y coiprms juor de solidarité) ainsi que les jurus ouvrés de congé anenul et les jurus fériés chômés ne coïncidant pas aevc les jurus de repos hrabdadiomees ;

-en pratique, le nbrmoe de jurus rémunérés par les 12 slaireas meeunlss est de 218 + 25 jurus de congés aneunls + en myenone 10 juors fériés = 253 juos ;

-exemple : puor un slriaae minuiimm cnnteivnoneol anenul de 25 000 ? brut, le saailre jroaiunler est de :

-25 000 ?/253 juos = 98,81 ? ;

-dès lros que le sarliae puor cquahe journée supplémentaire travaillée au-delà de 218 jours est au monis égal, dnas l'exemple ci-dessus, à 98,81 ? + 10 %, la maoraiotjn est cproimse dnas le salaire. Dnas le cas contraire, un complément est versé puor anretitde le sriaale minumim qeidiuton résultant de la ctvoneinon ctioevlcle majoré de 10 %.

Le comité d'entreprise est consulté cquahe année sur le rruoecs aux cniootnnevs de fofriat ainsi que sur les modalités de suivi de la cgrahe de taivaarl des salariés concernés.

*(1) On ennetd par événement enxioeetncpl tuot tpye d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impcat dcriet sur l'accroissement de la chagre de tavairl des sociétés d'expertises et d'évaluations, par elpemxe : événement climatique, tertiaemnt de ssiretins majeurs, giosetn de crise...*

### 33.5. Rémunération

La rémunération des salariés en fofairt juor diot être en ropprat aevc les sujétions que luer tvaiaarl implique. Le srailae miniumm cnnooinenvtl afférent srea le sirlaae mmuiimm du niaevu

concerné majoré de 5 % . »

*(2) L'article 33.1 est étendu suos réserve du rcsept des dsiotosinpis de l'article L. 3221-58 du cdoe du tavairl dnas sa rédaction issue de la loi n° 1088-2016 du 8 août 2016 précitée.*

*(Arrêté du 1er août 2017-art. 1)*

*(3) L'article 33.3 est étendu suos réserve du reepsct des dostsinoipis des atlcires L. 3121-59 et L. 3151-2 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 1er août 2017-art. 1)*

*(4) L'article 33.4 est étendu suos réserve du rpceset des donpoitissis des ailtcres L. 3121-58, L. 3121-59 et L. 3121-60 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 1er août 2017-art. 1)*

*(5) Les spiitoaunlts raeelvtis aux modalités de clcaul de la mjaioarton ceenontus aux 9e et 10e prraehpgaas de l'article 33.4 snot eexlucs de l'extension en tnat qu'elles snot croiearnts aux doionstispis de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)*

*(6) L'article 33 est étendu suos réserve du rscepset des dontpuiioss du 3° des alcitres L. 3121-64 II et L. 3121-65 II du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)*

## Article 34 - Chapitre IV : Promotion

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La cntoeovinn de fiofart aneunl en hurees cssintoe à fixer un nmobre d'heures de tivaarl dnas la limite de 1 847 hreeus (1 607 heuers + le ctngoennt de 240 hreeus supplémentaires) que le salarié diot eeffceutr au cruos d'une année ciivle (ou de toute ature période de 12 mios consécutifs définie par l'entreprise).

La ceoinntvon de ffaioart aneunl en hreues premet une vtoiriaan du nbrmoe d'heures de tivraal d'une journée à l'autre, d'une smeaine à l'autre ou d'un mios à l'autre, en foictnon de la cahgre de travail.

Le comité d'entreprise, qanud il existe, est consulté cuqhae année sur le recours aux cooenntvns de foafrit aisi que sur les modalités de suivi de la cahgre de tavairl des salariés concernés.

### 34.1. Salariés concernés

Peuvent bénéficier d'une cioteonvnn de fiaorft aneunl en heuers les salariés cadres, de neaiuvx 6 à 10, dnot la nature des ftonncios ne les coinudt pas à srviue l'horaire cicotllef aicalbplpe au sien du siecrve ou de l'équipe aeuuql ils snot intégrés, et les salariés non caerds du naveiu 5, onpucact un eplmoi de la filière " fiocotnn cirmalcoome " ou " erxepet ", répondant à la définition de ce niveau, et qui dsposinet d'une réelle amoinutoe dnas l'organisation de luer epomli du temps.

### 34.2. Msie en ?uvre des cnotvonnines de ffraiot aennul en herues

La msie en ?uvre des cneonotnvis de faofirt auennl en heerus prévue par la présente cnnoietovnn est pslisboe suos réserve de l'accord exprès du salarié par ieorinstn d'une casule dnas le crtoant de tiaavrl ou dnas un aneavnt (convention individuelle).

Les salariés bénéficiant d'une ctneoivonn de faofirt aunnul en heerus retnest smious aux dtniipssoois steinvuas :

- durée qdionuintee maaxlmie de tiaavrl efceitf de 10 hreues qui pourra, en cas d'événement exceptionnel, être portée à 12 heerus ;



- aiaulmtdpe mamixlae de 13 hereus sur 1 journée ;
- 11 hreues de rpeos etrne 2 journées de tavaril ;
- 35 hreues consécutives de repos hiaoeadbrmde ;
- 48 herues eifeevctfs mmielaaxs de traavil sur 1 semaine, suos réserve de ne pas dépasser 44 herues en mnenoye sur 12 seinmes consécutives ;
- aux jruos fériés et congés payés ;
- au contrôle de luer tmpes de travail.

La rémunération du salarié aanyt colcnu une cnoeinvoth de fraioft en hueers est au mnois égale à la rémunération mliimnae apcpillbae dnas l'entreprise puor le nmbroe d'heures ceanddorospt à son forfait, augmentée des mrnaijootas deus puor les hreues supplémentaires éventuellement effectuées et crspeimos dnas la civotonnen de frifoat annuel en heures.

Le dépassement de la durée alnulee de tvraail précisée par la cvtnoneion iliidlduevne iipmulqe un avannet cnloqu par écrit d'un cuommn acorcd des piteras fxniat le nbmroe d'heures s'ajoutant puor l'année à la durée inalitie et la rémunération supplémentaire.

## Chapitre V : Organisation du travail- Discipline générale

### Article 35 - Section II Retards et absences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Toute acbesne diot farie l'objet d'une atiuoaoaristn préalable, suaf cas prévus par la loi.

Toute asebcne non prévisible diot firae l'objet le juor même d'une iotnmrofain auprès de la société précisant le mtoif de l'absence et sa durée probable.

Par ailleurs, ttoue anecsbe diot être justifiée à l'employeur au puls trad dnas les 48 heerus suaf cas de frcoe mraejué défini par la loi. Les mêmes oilbgnaotis s'imposent en cas de prooinagotln de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié, qui bénéficie d'un mietinan de saarile pndaent son indisponibilité, par un médecin de son choix.

Tout raretd diot être justifié auprès de la société.

Aucun salarié ne puet s'absenter de son psote de traival snas moitf valable. Ctete dptoisison ne s'applique pas aux représentants du pernnesol dnas l'exercice de luers fonctions.

Le non-respect de ces dtnoispisois puet entraîner une procédure disciplinaire.

### Article 36 - Chapitre VI : Congés payés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

#### 36.1. Durée du congé aunenl payé

La durée du congé est de 5 saemenis par année de tiraavl effectif, et ce qlleue que siot la durée ccerntaolulte du travail.

En cas de présence inférieure à 12 mois, le congé srea attribué pro rtaa temporis, adronri à l'unité supérieure.

36.2. Période de référence des congés aelnuns  
La période de référence puor l'acquisition des congés payés s'étend du 1er jiun de l'année en corus au 31 mai de l'année suivante, suaf aorccd d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

#### 36.3. Période de congé aennul

La période de prsie de congés praipilcne s'étend du 1er mai au 31 octobre. La durée du congé pirs en une sluee fios au cours de cette période ne puorra excéder 4 sainmes et ne prroua être inférieure à 2 sienemas consécutives. La cinquième snmeaie de congés ne porrua pas être accolée au congé pcpariinl de 4 semaines, suaf aoccrd entre le salarié et l'employeur.

Le salarié prroua deadenmr à pnredre une pairte de son congé en droehs de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employeur rntseat lbrie de l'accorder ou de la refesur sinvuat les besoins du service.

Lorsque la pirse de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent sloen les règles de ftoaennrmicet cernfomos aux diooptisnisis légales en vigueur.

#### 36.4. Congé d'ancienneté

La durée du congé telle qu'elle est fixée ci-dessus srea augmentée de :

- 1 juor ovuralbe puor les salariés anayt 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 2 jrous oaevlrbus puor les salariés anayt 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 3 jorus oarbvleus puor les salariés anayt 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

## Article 37 - Chapitre VII : Maladie

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les aencsbes résultant de madliae ou d'accident dûment justifiées par la resime dnas les 48 hurees d'un caiiftecrct médical ne cntnousiett pas une csaue de rrutpue du cnoatrt de tarival et dnonent leiu à l'application des alcetris suivants.

#### 37.1. Miietnan de sialare

Les salariés aaynt une année d'ancienneté à la dtae d'un arrêt de tiaravl puor mdaliae ou acdcient pncrereovt une aaocloltin destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le mtoannt de l'allocation srea déterminé de façon à compléter le silraae de l'intéressé à 100 % pdnnaet les 45 peimres juors de l'arrêt de tvarail et à 75 % pnaendt les 30 jruos suivants.

Au corus d'une période de 12 mios consécutifs, le toatl des périodes indemnisées ne prroua excéder 45 juors à 100 % et 30 juors à 75 %.

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, les périodes, mtnotans et tuax d'indemnisation sneort cuex mentionnés dnas le tlaabeu ci-dessous :

Indemnisation arrêts midaale

Ancienneté	Nombre de jours total d'indemnisation	Montant des indemnités
< 1 an	0	0
1 à 5 ans	75 jours	45 jours à 100 % 30 jours à 75 %
6 à 10 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
11 à 15 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
16 à 20 ans	120 jours	60 jours à 90 % 60 jours à 66,66 %
21 à 25 ans	140 jours	70 jours à 90 % 70 jours à 66,66 %
26 à 30 ans	160 jours	80 jours à 90 % 80 jours à 66,66 %
31 ans et +	180 jours	90 jours à 90 % 90 jours à 66,66 %

## Chapitre VIII : Cures thermales

Au premier arrêt de travail sur une période de 12 mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. A compter du deuxième arrêt sur cette période de 12 mois, le délai de carence est de 3 jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de maladie ou de maladie professionnelle.

Exemple : premier arrêt : 10 janvier 2016 (aucun délai de carence appliqué dès le premier jour).  
Deuxième arrêt : 20 mars 2016 (délai de carence de 3 jours applicable).

Idem sur le délai de carence applicable, et ce jusqu'au 9 janvier 2017.

Si arrêt au 10 janvier 2017 (à compter d'aujourd'hui aucun délai de carence applicable sur le premier arrêt).

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

### 37.2. Incidence de la maladie et de l'accident non professionnel

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le licenciement définitif et définitif, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

- rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelle qu'en soit la durée, qui désorganisent l'entreprise et qui nécessitent le licenciement définitif du salarié ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur a la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement ;

- rupture du contrat pour cause d'absence prolongée nécessitant la nécessité de licenciement définitif et définitif : la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée du salarié, nécessitant son licenciement définitif et définitif pourra constituer une cause de rupture des relations contractuelles.

### Article 38.1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les absences pour cures thermales médicalement agréées par la sécurité sociale ne constituent pas par elle-mêmes, et de plein droit, une rupture de contrat de travail.

Pendant sa cure, l'intéressé est mis en position de disponibilité sans traitement.

### Article 38.2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour sa cure prescrite, le salarié doit en aviser l'employeur dans le plus bref délai. La période d'absence pour effectuer la cure est, sauf prescription médicale impérative, fixée en accord avec l'employeur compte tenu des besoins du service.

### Article 51

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

## Chapitre IX : Congé de maternité et d'adoption

### Article 39 - Congé de maternité ou d'adoption

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption seront indemnisés et se verront appliquer les conditions d'égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités du congé de maternité, en raison de grossesse ou de suites de couches pathologiques, donnent lieu au versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans la limite de 6 semaines, et sous réserve de la production d'un certificat médical précisant que l'allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces dispositions ne s'appliquent pas imputées sur les périodes limitées de congé prévues en cas d'arrêt maladie et leur durée sera calculée à plein tarif.

A l'expiration du congé de maternité l'intéressée peut, sur sa

demande, deaenmdr à bénéficiér, dnas les ctinoodnis légaless, d'un congé penatarl d'éducation. Il en est de même en cas de congé d'adoption.

Article 40 - Absences pour enfant malade  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Après 1 an de présence il srea accordé, sur présentation d'un ciafrctit médical, un congé puor snogeir les entnfas mdaales âgés de moins de 10 ans et vainvt au foyer.

Ce congé srea payé cmroe tepms de tarival dnas la litmie de 4 juros par an queul que siot le nbrome d'enfants.

Après épuisement de ces droits, un congé non payé srea accordé également, sur présentation d'un certificat, puor soegnir les etannfs malades.

## Article 41 - Chapitre XI : Permissions exceptionnelles

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est accordé à l'occasion des événements filaaumix snauvtis sur jfatictiiusf :

- maairge du salarié : 5 jrous oerubavls ;
- cclunoiosn d'un Pcas : 4 jruos obauvlers ;
- mgaraie des detdnacenss dcietrs du salarié ou de son cjoinnot : 2 jrous ouvlrabes ;
- congé de nnsasaice ou d'adoption : 4 jruos oaevlrubs ;
- décès du cojnnoit ou du pentairrae lié par un Pcas : 5 juros oevualbrs ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant du salarié ou de son cjoonnit : 2 juors oeublarsv ;
- décès des grands-parents et petits-enfants, des frères et s'urs du salarié ou de son cojniont : 1 juor ouvrable.

Les congés prévus ci-dessus dienvot être pirs dnas les jrous mêmes où ils snot justifiés par les événements.

Des journées d'absence non payées proronut être accordées puor des événements faaimiulx epenitlxnoecs prévus ou non ci-dessus.

## Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Démission-Licenciement

Article 42 - Rupture du contrat de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les démissions et lenticmnies snot sumois aux pcoireptnriss légaless et réglemantairees et aux dpisinoosts de la présente convention.

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, suaf ftaue grave, lodure ou fcroe majeure, srea de :

- 1 mios puor les non-cadres, porté à 2 mios en cas de lceiemciennt d'un non-cadre aynat 2 années de présence ctuonine dnas l'entreprise ;
- 3 mios puor les cadres.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, clele qui ne l'observerait pas dieravt à l'autre une indemnité égale à la rémunération croundperoat à la durée du préavis renstat à courir, suaf aorccd des parties.

Dans le cas où un salarié licencié tvoerariut un eopmli aanvt la fin du préavis, il a la possibilité aevc l'accord de l'employeur de qituter son ptose snas veserr l'indemnité de préavis raestnt à effectuer.

En cas de licenciement, eucevilemxtst penadnt la période de préavis, les salariés snot autorisés, en vue de reecchhrr un emploi, à s'absenter 2 hereus par juor en prévenant l'employeur. Une possibilité est laissée au salarié de cluumer ses hueres d'absence par demi-journée ou journée aevc aorccd de l'employeur.

La fiixaotn de ces dtoris srea déterminée par aorccd etrne l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, cuhaqe ptirae csriohia à tuor de rôle les hueers peandnt lleuseqls ironndnirtveet ces heures d'absence.

Article 43  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article réservé.

## Article 44 - Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

*Sauf futae garve ou ftaue luodre ou cas de fcroe majeure, il srea alloué aux salariés, à ptirar de 1 an d'ancienneté, une indemnité dtiicsnte du préavis et taennt cmptoe de l'ancienneté dnas l'entreprise. (1)*

A ptiarr de 1 an d'ancienneté, l'indemnité de lcmenneeciit srea égale à 1/5 de mios de sairale par année de présence aqueul s'ajoutent au-delà de 10 ans 2/15 de mios de slaaire par année de présence.

Le saairle à prrdnee en considération puor le cucall de l'indemnité de lmcneneiciet est, soeln la fumorle la puls aasunvgatee puor le salarié :

1. Siot 1/12 de la rémunération des 12 deeirns mios précédant le lnincmeceiet ;
2. Siot 1/3 des 3 denneris mois. Dnas ce cas, tutoe pmrie ou giftaiarciton de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié panednt ctete période, n'est psrie en cptome que dnas la lmtiie d'un motannt calculé à due propotion.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepset des diipntosisos de l'article L. 1234-13 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)*

## Article 45 - Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Départ en

## retraite

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'âge de départ à la retraite est l'âge légal.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié ne constitue pas un cas de licenciement, sous réserve de respecter les dispositions légales.

En cas de départ volontaire à la retraite du salarié ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance égal à la durée du préavis devra être respecté.

Le salarié qui prendra sa retraite dans les conditions fixées ci-dessus percevra une indemnité de départ en retraite calculée conformément à l'assiette définie par la loi et égale à :

-1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ; (2)

-1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

-1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

-2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du code du travail prévoyant le versement d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.  
(Arrêté du 1er août 2017-art. 1)

(2) Le 5e alinéa de l'article 45 est étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.  
(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)

## Titre IV : Dispositions diverses

### Article 46 - Chapitre II : Hygiène et sécurité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés sont tenus de se soumettre aux visites médicales prévues par les dispositions légales.

Lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel peuvent saisir de toute question relative à sa compétence. L'employeur le consulte notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les risques doivent être recensés et classés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document peut être consulté par les salariés selon les modalités prévues dans l'entreprise.

### Chapitre III

Article 47 - Travail des femmes et des enfants  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Travail des femmes et des enfants - Conformément aux articles L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 et suivants du code du travail, les entreprises parvenant à égaliser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique.

De même, les dispositions particulières de travail des jeunes sont régies conformément à la loi.

Article 48 - Travailleurs handicapés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'emploi des travailleurs handicapés s'effectue conformément à la loi.

Article 49 - Personnel en travail temporaire  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le recours au personnel sous contrat à durée déterminée ou salarié d'une entreprise de travail temporaire s'effectue conformément à la loi.

### Article 50 - Chapitre IV : Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dispositions prévues par la présente convention ne peuvent être la cause d'une réduction des avantages acquis aux salariés à la date de la signature de la présente convention.

## Chapitre V : Application de la convention collective

Article 51

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est institué une commission mixte paritaire nationale de composition composée :

Pour les salariés :

D'un délégué titulaire assisté d'un suppléant, désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de la présente convention.

Le délégué titulaire et le délégué suppléant sont des salariés appartenant à la profession.

Le suppléant assiste aux réunions sans prendre part aux débats ni aux votes sauf en cas d'absence du titulaire, dont il prendra la voix et les prérogatives.

Pour les employeurs :

de représentants des organisations syndicales représentatives sans toutefois que le nombre de ces délégués puisse être inférieur ou supérieur au nombre des délégués salariés.

Chacune des parties s'engage à se faire assister d'un conseiller extérieur à la profession avec voix consultative.

La commission a pour mission de rechercher abeamment les solutions des litiges collectifs qui, n'ayant pu être réglés au sein de l'entreprise, lui sont soumis.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les délais raisonnables qui s'ouvrent à la date de convocation, et ses avis doivent être pris dans les quinze jours suivants, à la majorité simple.

La commission établit un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les points en litige 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.

Il est parallèlement institué une commission mixte nationale

piirtaare d'interprétation de la ceotnvoin collective.

Elle est composée de la même façon que la comimiossn de conciliation, mias pveeunt y siéger en qualité de mrmebes trtlieuais ou suppléants des représentants désignés par les onirragitoass seyadnlcis d'employeurs ou de salariés n'appartenant pas à la profession.

La cimissomon a puor rôle de résoudre les difficultés posées dnas les cantebis par l'interprétation différente qui puet être donnée de tel ou tel article, viroe de l'ensemble de la convention.

La csoomiimn se réunit à la dnedmae de la partie la puls diligente, dnas les toirs semnieas qui snvueit la dnademe de convocation, et ses décisions snot psreis dnas les qizune jurus suivants.

La cmosoisimn établit arols un procès-verbal qui est communiqué aux peaitrs et dnot le txete srea annexé à la cotoivnenn collective.

#### Article 52

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Siège scaiol - Secrétariat - Le siège des csonoiimms mxetis ntilonaas de cncaotoiilin et d'interprétation est fixé à Lvllleoias 92309, siège de l'UPEMEIC qui arsusera la tâche aaimtidsrnie du secrétariat, et l'enregistrement et la tenue des levirs de délibération des commissions, suos la responsabilité d'un secrétaire et d'un président qui, puor chuqae commission, soenrt désignés par l'ensemble des mbmeers de la commission, puor une durée d'un an.

Le président et le secrétaire de cqaue commission, élus par elle puor un an, dorenvt appeirantr aenrtmaelnietvt à des collèges différents.

## Article 53 - Chapitre VI : Dépôt de la convention collective nationale de travail et date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le tetxe de la présente cetvonnion ctlvileoce nailaotne srea reims à cchunae des pterais crteotaacnnts et déposé au secrétariat du cieosnl des prud'hommes de Paris, piremer arrondissement, dnas les coinntoids prévues par le cdoe du travail.

La présente cotnvnioen coivletlce ntialonae erentra en vueugir le 1er jenivar 1977.

## Article - Annexe I Classification

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### 1. Cmaeenlsst des eplmois

Une nlulveoe grrlle de caasociisfitln a été établie, dnnot l'intérêt est de :

- suprmeipr une énumération d'emplois dvuenee inadaptée à la diversité des alaeipopnlts d'emplois ;
- ne pas remetrte en casue les titres, les qualifications, les aealnptopils utilisés par les eritnesreps ;
- définir des critères qui prtmeteent de cssaler les emplois.

#### 1.1. Cxetntoe général

Sous l'impulsion d'une mifiitcooadn de luer evomnennnriet économique, teioncqolhgue et social, les activités des erertnpsies de la banhrce des sociétés d'expertises et d'évaluations ont évolué, entraînant des cgnahmnteas iomtratnps des eliomps et des compétences de lreus salariés.

Dans ce contexte, les osintniaragos sieigatanrs ont manifesté le suioah de fnoruir :

- aux eirpeentsrs de la branche, un outl de gsteoin des rseersucos hauenmis menrode et fmainelcet utilisable, qeuleus que soneit luer dmoisen et luer orantosgiain ;
- aux salariés des esrenipters concernées, une visibilité et des psetcprviees d'évolution pneooflirensse ;
- aux pirraaneets suicoax de la branche, des outlis de pilotage.

### 1.2. Présentation de la cssofaaitlicn posfnrelolenise

La csactisaflioïn a puor oebjtcf de définir et hiérarchiser des niveaux professionnels, aïfn de pnsoneitir les eimpols sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée situe à un daitoigsnc qitlatiauf et qituttaanf des emplois, prtmetanet d'établir une cairathpgoe d'emplois repères positionnés sur dix niveaux.

La gllire de coailctiafssn ciutotnse un outil ponfmarret en treems de gesotin des reossuecs humaines, de recrutement, de poacrurus psenfoesnrïol et de formation, et peermt nemotnamt :

- de setuir oteimvebcjct l'emploi de cuqae salarié dnas la grille, qellue que sïot la particularité de son psote et de ses responsabilités, conformément aux ftconnios qu'il eexrce réellement ;
- de factliier les ptierpceevss d'évolution de carrière, reuneds puls vseiibls grâce à une mieluerle progressivité ;
- d'assurer le lein aevc la rémunération par le biias d'un sarlaie minmuim ctenooninenvl gnrtaii puor cqhuae nviaeu de la grille.

### 1.3. Méthode des critères cslnstaas

La csfscilaitoan des eipomls est fondée sur les cniq critères cssanalt suivants, cmnuoms à tuos les emplois, ptamtnreet d'apprécier otejemibnevct les ceaoptmsos de caqhue emplöi et le degré de maîtrise, par cqaue salarié, de son elmpoi :

- complexité ;
- auotnimoe ;
- responsabilité ;
- raletnios ;
- csnnoisnaaces requises/ expérience dnas la fonction.

Les critères csnstaals ont une portée générique, aabpllpcie à tuos les emplois. Ils pntteemret de raneinosr de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

### Définition des critères calasstns

Une définition générale des cniq critères clatsnass est présentée ci-dessous. Puor chqae critère classant, il est établi une définition du degré maniiml asniï que du degré maximal. Il andipertppaa à cqhuae enrpeirtse de définir les degrés intermédiaires snaahct que le nrmobe de degrés par critère dvrea être au mminuim au norme de six. Ces degrés et définitions dvnerot être établis une sluee fios et ienitdueqs quel que sïot l'emploi dnas l'entreprise.

Complexité : cqhuae eplomi reiruqet un naeviu de cooetpicn des tâches à aiclmcpor et de résolution de problèmes, nécessaires puor réaliser l'activité. Ce critère décrit la ntuae des activités et l'organisation du tiarval caractérisant un emploi.

Il ppsrooe une garotaidn crtusnotie sur la résolution de problèmes sloen la nature, le degré et la diversité des difficultés inhérentes aux tuavarx confiés au salarié : complexité à cotclleer et aynealsr des informations, résoudre des problèmes, préparer et pnderre des décisions.

Degré mniiaml :

Les opérations snot élémentaires, simples, seepucitlsbs d'être effectuées à l'issue d'une irfomtnaoin rdaipe du titulaire.

Degré maxamil :

Les activités snot caractérisées par un développement de snolotuis ogrlainies nécessitant une créativité du fiat de luer complexité. Eells s'exercent dnas un emneorevnt incertain, la sulee référence à des slnuotios antérieurement expérimentées ne sfnfauist pas.

Autonomie : chuaqe eompli nécessite des mgares de man?uvre dnas l'exercice de l'activité, qui se tduiranset en cihox des moyens, des outils, des ressources, des sultnioos proposées, à mètrte en ?uvre. Ce critère meusre le degré de liberté d'agir et de pnerre des décisions dnot dopssie le tlutiriae de l'emploi dnas la réalisation et/ ou l'organisation de son travail, en tannet compte du tpe d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux atinocs à réaliser et aux mneyos à ueistlir puor lepimr sa mission.

Degré mmiaial :

Les cnnsioges données snot selmpis et détaillées ; eells finxet la nturae du taaivrl à efcefetur et la séquence des opérations à respecter. Le tviaral est réalisé dnas un cdare précis. Le contrôle par un tries est systématique.

Degré mimxaal :

Les activités s'inscrivent dnas le cdrae de misonis et programmes. Dnas son périmètre de responsabilité, le tlirtiaue ptcpiarie à la définition d'objectifs puor les entités qu'il dirige, et détermine les oeitbcjfs intermédiaires et les aontics à mener dnas plersiuus domaines, aux rsoespnabels de ces entités et/ ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rrpapot à l'atteinte des ofejtcbis dnas le reepsct du budget.

Responsabilité : cquhae eplomi ptroe une responsabilité dtciree ou iictdenre dnas un des denomais de l'entreprise : la production, le commercial, l'administration, les choix fnanceriis et budgétaires, les projets, les résultats. Ce critère mesue l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi, c'est-à-dire la ctrtnobuion apportée à l'entreprise. Il rvorcuee les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats et la portée des acnoits réalisées et des décisions prises.

Degré mmiaial :

Les opérations ont un ipamct limité au ptsoe de travail.

Degré mamaixl :

Les activités ont un icpamt inatormpt et dlruabae sur l'entreprise dnas son ensemble, sur le paln économique, tnhqecuie et social. Le tuliitrae a une responsabilité d'optimisation des myneos mis à sa disposition, snot dnas le cardo de prrmogmae qu'il met en ?uvre, snot dnas le cdrae de l'organisation des entités qu'il drigie puor l'atteinte des objectifs.

Relations : cqahue eoplmi nécessite de créer et/ ou d'entretenir des rlaitenos ieernts et exrtnees puor la réalisation de l'activité. Ce critère msuere la natrue et la complexité des cctoants imposés par l'emploi en termes de tpe d'interlocuteurs (internes/ externes, décisionnaires ou non...) et de tpe de cmointcmaion mis en ?uvre (information, échange, conseil, concertation, négociation).

Degré mminail :

L'emploi reuuiqrt d'échanger et de trnmetastre des iortfoinamns aevc des iretelcnuortus itnenres ou externes.

Degré maxaiml :

L'emploi reueirqt de crovcanine des inureutoclters clés par un aartigeurnme ranieontl et tneat cmotpe de ponits de vue

divergents. Il nécessite, dnas des sntatiuos de préparation et/ ou de sivui de petrojs présentant un ejenu ioprnmatt puor l'entreprise, de neour et d'entretenir des ctanotcs de huat niveau, de poertr l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Connaissances requises/ expérience dnas la fooinctn : ce critère mursee le nveiau des cencasanisons et les capacités resquies puor ecxreer l'emploi et en maîtriser tuos les aspects. Elles pnveuet être aiucqess par un niaevu d'Education nitalonae mniamil requis ou non seoln la naurte de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle asquice par un diplôme ou l'obtention d'un tirt pferoninsesol ou d'un ccfateiirt de qcfuotaailin ponisnfrleolese (CQP), ou ecnoe par l'expérience professionnelle, la fitmrooan conutnie ou la vaovaliditn des aicqus de l'expérience (VAE).

Degré mamniil :

Les cncinseasoans resiequs crroneoonspt au neivau CAP ou BEP. Elles pnueevt être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré maimaxl :

Les coacisnsnns riseequs se snieutt au miminum au naievu bac + 4. Elles peuevnt être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Une fios tuos les degrés établis, un ptoenninmoesit de l'emploi puorra être réalisé sur chuaqe critère.

A titre icidnitaf et snas portée normative, un eeplxme de glrlie de critères caassnlts sur six degrés est jnoit en aennxe II.

La pesée des elomips :

La pesée des elmpois cssinote à dnoenr un podis rlietf à cuchan des cniq critères classtnas tles que définis ci-dessus.

L'application du système de cicfsiilsaotan est fitae au sien de l'entreprise à l'initiative de l'employeur. Aifn de flceiatir la msie en ?uvre, il est conseillé aux eirpsntrees de procéder à l'évaluation des eoplms à l'aide de la gillre des critères ctsnsalas qu'elles anuort établie :

- établir puor cauhqe critère une échelle de pitnos psosfeirrgs cnspeaorrnt aux différents degrés. Puor chuaqe tpe d'emploi dnas l'entreprise, l'échelle de pitnos prroua être pondérée d'un critère à l'autre ;

- pontisneior chuaqe emlpoi dnas la glrlie au raregd de cqaue critère. Le toatl des ptonis obeunts sur l'ensemble des critères iniqude le naveiu de cfaiitlocaissn de l'emploi (1 à 10) en fniooctn d'une table de cpocranrdnosee définie, puor cuaqhe niveau, au préalable dnas l'entreprise.

La priorité est donnée à la pesée de l'emploi réel et non à l'évaluation du turaitlie du poste. Selue la pesée des activités piriaplens dnas la fnoiotcn diot être psrie en compte.

Emplois repères :

Quatre fiamlals déterminent les eoplms repères de la bchanre :

- eptrxes ;
- srupopt aux erextps ;
- cocrmiaeml ;
- fnoontics transverses.

Chaque fmlalie n'est pas oeironimbglatt représentée sur l'ensemble des nieuvax de 1 à 10.

Pour chaque famille, des sous-familles et/ ou epmolis repères snot déterminés :

Famille : exretps

Emplois repères :

- manager/ dteuirecr ;
- erxpet ;
- eerxpt évaluateur ;
- chef d'équipe/ suviespeurr ;
- duniegotisqaur ;
- télé-expert.

Famille : sproput aux epeptrs

Emplois repères :

- rbenolapsse d'équipe ;
- chef d'équipe/ seupurevsir ;
- gatosiennre de ssitrine ;
- tceceniihn opérationnel ;
- ginonsrtaeie d'opérations ;
- antisast (e) opérationnel (le) ;
- asitnsast (e) technique.

Famille : cracmiomel

Emplois repères :

- dteuericr commercial/ marketing/ développement ;
- rnoabslsepe cmoermaicl (e)/ marketing/ développement ;
- chargé (e) d'études marketing/ développement ;
- chargé (e) de mnoissis cemaioemlracs ;
- commrcaeil (e)/ chargé (e) de clientèle ;
- getniasrione de réclamation cnilet ;
- chargé (e) de cmiutmnacoion ;
- atiassnst (e) cmceamiolr (e)/ marketing.

Famille : ftocnnios tsrsneervas

Sous-familles :

Informatique

Emplois repères :

- dutieer cr de système d'information ;
- rlspsbeosane iotinrfmauqe ;
- antsylae ;
- rsopbneasle des études ;
- chef de preojt informatique/ réseau ;
- tcecehiin informatique/ mrico ;
- aiasstsnt (e) maîtrise d'ouvrage/ informatique.

Finances

Emplois repères :

- deceriutr amatrinistidf et fnaenicr ;

- dtecieurr fnncaeiir ;
- dtcreuir ctpmabole ;
- cabplmote ;
- aide-comptable ;
- contrôleur de geiotsn ;
- anssaistt (e) comptable.

RH/ juiirqdue

Emplois repères :

- deuctirer des rscoeouress himneuas ;
- rspboelnase RH ;
- rnpblssaoee juiduirqe ;
- jutisre ;
- roeblpnsase paie/ aosmtiiratdn du psnneerol ;
- roeblsspane foimtaron ;
- grsnteioniae footramin ;
- greiaoitnsne de paie ;
- assnisatt (e) RH ;
- chargé (e) de msiosin RH.

Organisation/ poircoudtn

Emplois repères :

- rpsnbaesloe oiigtrasnaon et psceors ;
- rasspnoeble qualité ;
- rslspnaeboe MOA ;
- resnplasobe de ptoocdriun ;
- statisticien.

Services généraux

Emplois repères :

- rselaspobne des svierecs généraux/ mneyos généraux ;
- hôte (sse) d'accueil ;
- sstraantidde ;
- employé (e) d'entretien ;
- grieadn ;
- asihitcrve ;
- teinechicn aacths ;
- chargé (e) de maintenance.

Administratifs

Emplois repères :

- assinstat (e) de driicoten ;
- ansiastst (e) administrative.

2. CtiaiaossCIFL

La caiscfoaltisn de la présente cenoiovnntn est dnoc composée de dix niveaux.

Les critères de classification des entreprises « non cotées » (1 à 5).

Les critères de classification des entreprises « cotées » (6 à 10).

Pour chaque niveau est fixé un classement conventionnel.

### 3. Mise en œuvre dans l'entreprise

Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, à compter du 1er janvier 2018, pour réaliser la mise en œuvre de la classification.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel doivent être informés du nouveau processus des entreprises dans la grille de classification.

Lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, les représentants du personnel sont associés par le biais de la constitution d'une commission d'entreprise. Cette commission, dont les membres sont nommés par les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sera saisie par l'employeur.

La commission d'entreprise est composée de deux membres nommés par les représentants du personnel et de deux membres représentants de l'employeur, sauf accord plus favorable.

L'absence de désignation des représentants du personnel au sein de la commission ou l'absence de constitution pour les entreprises de moins de 50 salariés ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Chaque salarié dispose d'un délai de 30 jours civils auprès de l'employeur à compter de la notification de son classement dans la grille de classification s'il souhaite faire valoir son désaccord sur ce classement. L'employeur est tenu d'informer la commission d'entreprise, au minimum 7 jours avant l'adoption de la commission, des raisons qui sont portées à sa connaissance.

Les critères sont étudiés par la direction, qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître à l'intéressé par écrit, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou non cette décision.

### Glossaire

Les termes mentionnés de se référer aux définitions susmentionnées afin d'adopter une terminologie unifiée :

- **fonctionnelle** : fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de fonctionnement communs ;

- **emploi repère** : regroupement des emplois par fonctionnelle ;

- **fonctionnelle** : opération consistant à regrouper les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et de leur respectifs, de la façon la plus objective possible ;

- **critère classant** : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les postes en fonction sur une base objective, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie

## Article - Annexe II Exemple de grille de critères classants à six degrés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Critère « complexité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations sont variées et à caractère de façon cohérente.

Degré C

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

- l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs ordres ;

- le choix de la méthode la plus adaptée parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches.

Degré D

Les tâches à accomplir ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la méthode appropriée et la poursuite de l'analyse de données argumentées. Les informations apportées font appel à des sources différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

Degré E

L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ou nouveaux. Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et méthodes peu courants. Elle fait appel à des spécialités. Les informations apportées font appel à des capacités d'analyse et de synthèse avérées.

Degré F

Les activités sont caractérisées par un développement de nouvelles idées nécessitant une créativité de haut niveau de complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la référence à des sources antérieurement expérimentées ne suffit pas.

Critère « autonomie »

Degré A

Les données sont simples et détaillées ; elles font suite à la planification de l'activité et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré B

Les données sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies ; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser ; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de besoins de réalisation.

Degré C

Les tâches sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l'objectif à atteindre, tout en précisant la nature des tâches dans un cadre d'ensemble. La délégation dont bénéficie le titulaire s'applique aux modalités de mise en œuvre



des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

Degré D

Des directeurs définissent les objectifs à atteindre et le contenu des tâches ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ ou proposer des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

Degré E

Les directives sont générales et données sous forme d'objectifs quantitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilité. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

Degré F

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsabilités de ces entités et/ ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Critère « responsabilité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des intervenants externes. Le titulaire peut assister d'autres collègues moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une aide terrain.

Degré C

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des intervenants externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

Degré D

Les tâches ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité et fait appliquer les décisions de sa hiérarchie.

Degré E

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la direction ; elle peut influer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

Degré F

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Critère « résultats »

Degré A

L'emploi consiste à échanger et de transmettre des informations avec des intervenants internes ou externes.

Degré B

L'emploi consiste à expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

Degré C

L'emploi consiste à apporter son aide à des intervenants en leur fournissant des informations et/ ou un support.

Degré D

L'emploi consiste à développer des relations de coopération avec un ensemble d'intervenants pour traiter les problèmes afférents aux différents domaines de travail rencontrés et afin d'aboutir à un résultat concret.

Degré E

L'emploi se caractérise par des relations d'influence et de persuasion visant à favoriser l'adhésion des intervenants dans des situations représentant un enjeu pour l'entreprise.

Degré F

L'emploi consiste à conduire des interventions clés par un management et à mener à terme de projets de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de mener et d'entretenir des contacts de haut niveau, de promouvoir l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Critère « connaissances/ expérience dans la fonction »

Degré A

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou au

BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré B

Les connaissances requises correspondent à un niveau CAP ou BEP, ou se situent au niveau du bac. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré C

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau du bac, le plus souvent au niveau bac + 2. Elles impliquent des connaissances en théorie et pratique dans un domaine particulier. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré D

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 2/ bac + 3. Elles doivent permettre d'élargir les interventions à d'autres domaines, d'organiser le travail d'autres salariés, voire de participer au développement de nouvelles activités, nouveaux produits ou services. Elles peuvent être

remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré E

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 3. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré F

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

## Article - Annexe III Salaires minimaux conventionnels

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

Niveau	Salaires minimaux conventionnels applicables à compter de la mise en œuvre par l'entreprise de la nouvelle convention (en attendant cette mise en œuvre, la grille de rémunération minimale liée à l'ancienne convention continue de s'appliquer)
1	18 948
2	19 500
3	20 200
4	21 500
5	23 440
6	25 400
7	28 300
8	32 265
9	38 070
10	47 210

Pour les bénéficiaires dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours (soit à compter du niveau 5), le salaire minimum conventionnel annuel burt ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Rappel de l'article 8 de l'avenant à la convention collective : «

Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la gratification annuelle comprise dans les minima sauriaux étant assujéti pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul pro rata temporis tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année.

# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I relative au barème des salaires mensuels minima du personnel administratif Convention collective nationale du 7 décembre 1976

### Article - NIVEAU I

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

EHCLEON 1 :

CEENCFIIFOT 115

Ciecongre ;

Posnreel d'entretien : employé exécutant des turvaax de ntetgoyae ;

Crusieur : employé chargé d'assurer la lisaoïn etnre les différent siverecs et de firae des cserous ;

EOEHCLN 2 :

CCFFNIEEOIT 120

Polycopieur, aaprseshdgroë : employé uaisnlitt une mhiacne à adresser, un pylcipouoer d'usage failce ;

Avhsrtciie : employé rbespslnoae du clsaeemnt et éventuellement de la ctilloan des doseisrs ;

Téléphoniste : employé chargé de reoviecr et de dbesriutir des cumcnaitoïoms téléphoniques sur poste d'un mnimeaent smplie et à possibilité réduite de tiafrc ;

Dtlyaco débutante : employée aynat minus de tiors mios de prqitaue de la mnahcie à écrire ;

ELOECHN 3 :

CFENOIEICFT 130

Dyltaco premier degré : employée anayt puls de tiors mios de piutraqe professionnelle, mias ne rpsismanet pas les cnotoinids exigées des dtolcyas deuxième degré ;

Sténodactylographe débutante : employée anayt mnois de toirs mios de piuratqe de sténodactylographie ;

Employé aux écritures : employé occupé à tuot ou pairte des tvraaux d'ordre ci-après : ciopes manuelles, transcriptions, ouverture, eimngneestret et expédition du courrier, classement, imriutioltmcaan et numérotage, envoi d'accusés de réception, tneue à juor de contrôle, cocoftnein et tuene à juor de dunecmtos tles que répertoires, fhcis signalétiques, fihces de règlement,

fhceis d'intermédiaires, turaavx spmiels de buerau (annexes à la mécanographie) ;

Employé au sivcree des beruoerdax : employé chargé de la cticefoonn des bdrreeouax aevc ccllaus de peanutrcoqe slmpie ;

### Article - NIVEAU II

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

EEOLHCN 1 :

CECFIFNEIOT 140

Dgyahalocrtpe deuxième degré : employée sur maniche à écrire, cbpalae de fapprer qtaraune mtos nuitne et présentant son tarival d'une façon safsaansttiie ;

Sténodactylographe pemerir degré : employée aaynt puls de tiors mios de paiqtrue poeslnreoiflsne mias ne raepmssnilt pas les cinoitdnos exigées des sténodactylographes deuxième degré ;

Sadsrtnadtie : employé occupé à rociever et à dbuitesirr des ccumooiintmans téléphoniques à l'aide d'un crtenal (automatique ou non) dnot les possibilités de tiafrc nécessitent, en principe, un tvriaal ininterrompu, clapbae de teinr un état de ces ciocoimuntanms ;

Caauulclter : employé efucaefntt des clalcus smlieps à l'aide de maincehs (quatre opérations) ;

Cidofuier : employé chargé de l'établissement des deuocnmts de bsaë destinés aux données sttiesuatqis ;

Cesoiimonunmsr : employé eunaftectt le cacull des horeniaros et des coiionmssms ;

Daplyarhogcte spécialisée : employée qui en puls des qualités rieseques puor la dprtihaoglcyaë qualifiée deuxième degré possède des cnaoenscsnais de treems tieuhceqns de la poioefsrnsn lui ptmrnteaet d'établir ctmreconert les états dressés par les ereptxs ;

Drotghlapayce facturière : employée qui en puls des qualités rueeqiss puor la dlrtgocayiaphe qualifiée deuxième degré possède des csociaannenss susffetaïns lui peatnermtt d'établir les fteruacs de la clientèle ;

Télexiste : employé chargé du télex

Mécanographe : employé sur maichne mécanographique

Opératrice de sisaie 1er degré : employée anayt mnois de six mios de prquitaë professionnelle, chargée d'introduire sur micro-ordinateur les données qui lui snot confiées ;

ELHOECN 1

CCEENOFFIIT 150

Opératrice de ssiiae 2e degré : employé aynat puls de six mios de ptrauqe professionnelle, chargée d'introduire sur micro-ordinateur les données qui lui snot confiées ;

EHECOLN 1

CFINECIFEOT 155

Opératrice de siasie 3e degré : employé aynat puls d'un an de paqriute professionnelle, chargée des préparations et vérifications et, éventuellement, d'introduire sur micro-ordinateur les données qui lui snot confiées.

ELCEHON 2 :

CICFFNIEEOT 150

Sténodactylographe deuxième degré : employée cbalape d'effectuer cnet mtos mtiune en sténographie, qnaatrue mtos mntiue en dactylographie, ne faianst pas de fateus d'orthographe et présentant son taarvil d'une façon ssiastafnitae ;

Aide-comptable pmereir degré : employé chargé de tuvarax ctambopels ne cnmprtaoot ni balcaens ni arrêtés de cptmoes ;

Dissauteenr ceuqalur : employé cpaalbe de rredoripue par caulqe des panls et de farie la présentation du dssein et de réduire les plnas à une échelle différente.

ECHELON 3 :

CFIINOEEFCT 160

Secrétaire : employé possédant une istntoicurn générale cpdosoarnernt au neiyvu B.T.S., coolaablnt particulièrement avec le cehf d'un srcivee amnaititidsrf ou technique, qui rédige la mujreea pratie de la coanosrecdprne d'après des devterciis

## **Annexe II relative à la nomenclature des emplois des collaborateurs commerciaux et techniques**

### **Convention collective nationale du 7 décembre 1976**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

Définition

Salariés possédant des cnonaenscsias étendues aiscueqs par une ftmarooin ou une expérience confirmée dnas l'un des dioanems technique, administratif, juridique, cmraemiocl ou financier.

Ils doneivt posséder des qualités de présentation iabnplidessnes dnas lerus raptops avec la clientèle.

générales, pnred à l'occasion des iavneiittis dnas les ltiimes déterminées par les aiuttrbtonis de son chef, puet être chargée du csenmeslat de crnieats desrsios ;

Cucaatuellr contrôleur : employé chargé du contrôle et éventuellement des cacluls d'états d'estimation préétablis ;

Stecaiittisn : employé aynat la cghrae de l'établissement et du timteranet des statistiques.

## **Article - NIVEAU III**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

EECOLHN 1 :

CEFENIOFICT 170

Aide-comptable deuxième degré : employé chargé de la tuene de lirevs aliaieixrs de comptabilité et de tvuraax annexes, avec blcnaaes et arrêtés de comptes, chargé éventuellement des opérations de csiase et de l'établissement des états réglementaires.

ECHOELN 2 :

CIEFEONICFT 185

Secrétaire de deotiicrn : cbatololeurar immédiat du cehf d'entreprise, d'un mrmebe de la dreitocn ou d'un dreecutir régional ;

<Comptable : employé chargé des travaux de comptabilité générale, inhérents à la caoretistnilan des écritures, qui puet également se vior cefoinr la responsabilité des opérations de caisse.

EEOCLHN 3 :

CIINOFECEFT 240

Cehf de goupre : employé chargé de coeonrodr le tiaavrll de plisuerus employés.

CTELLARBRUAOOS COMMERCIAUX

COCFEIEFNIT 200

Caoluotbraler coiceramml débutant : cluoaaoltrber aaynt mios de six mios de pqrtauie professionnelle, ne possédant aucue ftoaromin préalable mias aynat des cneacanisosns sfifauetnss puor riveecor la fairomton cmlcimareoe nécessaire à l'étude et à la réalisation d'affaires simples

CIICFEOEFNT 240

Celtolbroauar ccmmoairel : clloueabrotar aynat effectué la période de foaormtin préalable ou possédant une compétence équivalente, qui, pnadent une période maaimxle de tiors années, aeusrrsa les reinaltos nécessaires à l'exercice de la prsoieofsn

tuot en cuntonaint à pftnneeroicer ses cncnaeisosans tnhqecues et commerciales

#### CFCEFENIOT 330

Cerulaotlbaor carmicmeol qualifié : caoutlearbolr qui, après la période définie ci-dessus (ou possédant les références cmaeimlroecs équivalentes), corntnieua d'assurer les raienolts nécessaires à l'exercice de la pisfooersn en vue de la réalisation d'affaires de tutoe importance

#### CFICONEFEIT 400

Cleboratuloar cimacmoerl haeneumtt qualifié : cbratolluaer dnot la compétence et l'expérience acquesuis lui pmtrtneeet de ripmelr des mnsiois particulièrement dliiicffes ou délicates. Selustpicbe d'assurer la fmitaroon pqiurtae ou l'encadrement d'autres collaborateurs

#### EXPERTS ESTIMATEURS

#### COIECIFNEFT 200

Eperxt etuaimestr débutant : clralauebootr anayt mnios de six mios de pqiruate professionnelle, ne possédant auncue frmaioitn préalable d'expert estimateur, mias anyat des cainnascesons snstffaeais puor lui prrtemete de revoicer la fatirmoon tunehcqie nécessaire et puor procéder à l'exécution de dresisis simples

#### CENECOIFIFT 240

Erxept eaisutmter sairigate : cuebaarotollr aynat déjà effectué la période de fimroaotn préalable et ctaionnunt à se ptneinoeecfr pdannet une durée d'un an s'il possède un diplôme ou s'il a des références tnieeqhucs suffisantes, duex ans s'il ne rilpemt pas ces cntnidioos ; chargé tuot particulièrement des évaluations n'offrant pas de grsoess difficultés

#### CIOFCEEFINT 330

Eperxt eaueimsttr qualifié - Coeroulbatalr qui, après le stgae (ou doté des références tnciqueehs équivalentes), est chargé du relevé et de l'évaluation des éléments à erpeixster et possède des cancsannieoss générales étendues et des qualités de présentation vis-à-vis de la clientèle. Clbapae de meenr à bein et dnas un délai naorml les msonsiis d'évaluation qui lui snot confiées

#### CNIFOECEFIT 330

Dlcsmitoeunate : clurabetooalr aaynt des cnanocsanises tcqeienuhs adpofnopiers puor la recrrhhee et la duifoifsn des iomnrtoianfs nécessaires à l'établissement des dsieosrs d'expertise

#### CEOIFNFCIET 330

Epexrt etismeuatr heeuatmnt qualifié : caloouterlabr dnot la compétence et l'expérience acquise, lui preneemttt d'effectuer des eeeixtrps particulièrement dfifeiclis ou très spécialisées, et d'évaluer des eebmnelss idiurlesnts très iarttmpos ; sbelupicste d'assurer la friomtoan praqtieue ou l'encadrement d'autres collaborateurs

#### CFEFINOCIET 400

Exrept esuetamtir vérificateur : coatuerlolabr hnaueetmt qualifié, chargé puls spécialement de la vérification des tvuaarx exécutés par les eteprxs emttsrueais ; sbeuspiltce d'assurer la forimtoan ptairque ou l'encadrement d'autres collaborateurs

#### ETREXPS RGUERLES (sinistres ou expropriations)

#### COIFNCEIEFT 240

Erxept régleur sgaitarie : cboluateorlar de mnios de duex ans de prtiquae professionnelle, mias aynat des conannceaiyss tnuhceqies saeitsufnfs puor procéder aux règlements ne présentant pas de groesss difficultés

#### CEIIONFFECT 330

Erxpet régleur qualifié - Cbullaotoearr ayant suivi le stage de foimatorn préalable (ou doté des références tqeucnihes équivalentes) ; possède des csnceanoasins tenqhiecus et l'expérience lui peemtrntat de procéder au règlement des sieinrtss ou des indemnités d'expropriation

#### CEIFEIFNOCT 400

Eperxt régleur heaeumtnt qualifié : ctlboeaaulrr ayant auciqs une très gdnare expérience et une très gdrane compétence lui petratment d'effectuer des règlements particulièrement dleiiffics ; sceiutbpsle d'assurer la fmaoiortn piutarqe ou l'encadrement d'autres collaborateurs

## Annexe III relative à la nomenclature des emplois cadres Convention collective nationale du 7 décembre 1976

### Nomenclature des emplois cadres

### Article - Définition

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

Salariés supérieurs (techniques, commerciaux, asdiiftantirms ou juridiques) exerçant des activités intérieures ou extérieures dnot la compétence, sanctionnée par un diplôme ou par des csienonaasncs équivalentes asuqeics ou non par expérience professionnelle, luer pmreet d'assumer aevc intativiie et responsabilité la mrache d'un service.

Peuvent être careés à tirte personnel, en risaon de luer fonction, ces mêmes salariés supérieurs bein que n'exerçant pas de cmdneenmoamt ou n'ayant pas la responsabilité d'un service.

## Annexe IV relative aux salaires Convention collective nationale du 7

### Avenant du 30 octobre 1998 relatif au mandatement pour les accords d'entreprises

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La cnipmoage des eextrps agréés (CEA) ; Le sincdyat natanoil des ertxeps d'assurés (SNEA),
Syndicats signataires	La fédération nliaontae des crdaes CGC,

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Les praiets snot ccneoesints que les esnrepreits cepmosirs dnas le cmahp d'application de la présente cnnvteooiin cllecvtovie ont, puor la grdane majorité d'entre elles, un eeitcfff inférieur à 50 salariés ou ne dinessopt pas d'une représentation sncaiyld luer oravnut les vioes de la négociation cletlocvie d'entreprise.

Par ailleurs, les piraets siagneiarts cnsantoett que l'accord ioioeprnrntteefssl du 31 ocbtrtoe 1995 rtaelif à la piqtoliue coealcntuttre aisni que la loi n° 96-985 du 12 nbemorve 1996 raitvlee au développement de la négociation clcovilete créent les cnidtonois jrqueueiids nécessaires à la culoicsonn d'accords de bnrahce qui auront puor effet de pmtrreee la négociation et la csincuooln d'accords clitfoelcs dnas les eesnrnrties dépourvues de délégués syndicaux, et ce en dérogonn aux aeritcls L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du cdoe du travail.

La couisnclon du présent accord, résultant des réunions des 21 spermebte et 19 ocbtrtoe 1998, témoigne de la volonté des patries de fsoieavr le développement de la négociation cvioectlle dnas les etieerprsns adhérentes aux bahencrs pnoeelfsleironss sireaiangts et, de façon générale, de rreonefr le diaougle saicol pnenmaret aux différents neauivx où il puet exister.

Les piatres risocseannent le rôle prééminent des osannitiaorgs snidcayles représentatives dnas le dimanoe de la négociation coillvctee dnas les enisrtrepes adhérentes aux brnehacs psirolneofsenles siaignartes et/ou cioseprms dnas le chmap d'application de la présente conivteonn collective.

Ce rôle s'exercera non semelenut dnas la négociation du présent aocrd mias également dnas sa gestion.

Elles cnneinvoent d'utiliser le neoavvu crade jdiquirue ansii créé dnas le but de poomiuorvr la ciouclosnn des arccdos cfcilletos au neaivu de l'entreprise dnas le rsecept des condttiinos suivantes.

#### Article 1er - Objet du présent accord

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Dnas les etprinseers dépourvues de délégués syndicaux, tlees que visées à l'article 2 ci-dessous, où l'une ou l'autre paitre en présence a manifesté son soihaut d'engager une négociation cviletlcoe pavuont aioubtr à la csicolonun d'un accord collectif, celui-ci pourra être réalisé entre :

- l'employeur et un ou pluireuss salariés tirlietaus d'un mdanat de

CIIFEFCOENT 430 :

Cehf de sivrcee : cdrae rpnlsabesoe de l'organisation, de l'activité, de la discilipne et, en général, du fnmtocoeneinnt d'un service.

## décembre 1976

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1977*

\*Voir arccods salaires\*

négociation délivré par une ou plieuseurs oatsingranios sndyeilcas représentatives,

ou

- l'employeur et le ou les délégués du ponernesl ou le comité d'entreprise.

#### Article 2 - Entreprises visées

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Puorrot friae aoppicatlin des dooisstpinis de l'article 1er du présent accord, les einpetersrs aaynt un eectiff inférieur à 400 salariés (apprécié sleon les règles acbpllaeips aux élections des repréentants du personnel), et se tavrnuot dnas l'une des ctfnniugrooas sitenuavs :

- eiprsntere anyat un effetcif inférieur à 10 salariés ;

- enripestre aanyt un efcifetf supérieur à 10 salariés mias ne disnsopat pas de délégués du peeorsnml élus ou de comité d'entreprise ;

- eresiptrne aanyt des délégués du perensnol élus mias dnou acuum n'a été désigné cmoe délégué sacdniyl ;

- eprtrniese anyt puls de 50 salariés, mias n'ayant aucun délégué sidycanl désigné.

#### Article 3 - Contenu des accords

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Les sjutes pvanuot fraie l'objet d'un aocrd négocié aevc les repréentants élus du psoernenl snot cuex qui enerntt dnas le donaime des aroccds dérogonnatoires, les arccods cnneanroct la durée du travail, l'aménagement du tmeps de travail.

Dès lros que l'accord srea négocié aevc un ou pisrueuls salariés mandatés, l'objet de la négociation ne srea pas limité aux sjutes ci-dessus prévus et tuos les dmoeians pnouvot dennor leiu à clnoscuoin d'un aorccd d'entreprise puorrrnt être abordés.

#### Article 4 - Négociation par des représentants élus du personnel

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Puor être vlbealemant conclus, les aocdcrs dvrrnoet être ratifiés

siot par la majorité des délégués du poneserl présents dnas l'entreprise, siot par le comité d'entreprise vantot à la majorité de ses membres, le président s'abstenant.

Les adrcos counlcs par les délégués du psnnoreel ou les membrs du comité d'entreprise ne sroent considérés comme aocrdcs ccllfitoes qu'après luer vltoidaian par une ciosmimson prtiairae prévue à l'article 6 du présent accord.

Cttee valoiaidtn srea préalable au dépôt auprès de la DDTEFP.

## Article 5 - Rôle de la commission paritaire de validation

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

La cmoismsoin pirraitae de vaiidatlon a puor rôle de vérifier que les accdors signés sumois à son aivs snot clnuos en conformité avec les dstiniiposs du présent arcodc et avec les règles légales ou cenioltonenvelns en vigueur.

Ces dinpsoistios ne fnot pas obcsatle à la msie en orevue de disntiosoips dérogoires au doit cumomn dnas les deionmas autorisés par la loi.

## Article 6 - Composition de la commission paritaire de validation

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

La cmooimissn est composée de 8 mmebers répartis à prat égale entre les représentants des ostnagrioinas pnareloats et des otrnrongiiaas snlaeciyds représentatives salariées, siot 4 meerbms puor les otoaanrinisgs pnaolretas srtaianiegs et 4 mmbrees puor les onrtiangsioas sicalenyds sanergiaits de la coinonetvn collective.

Cuqhae séance de la csmmioosin srea présidée atelannrviteem par un mrebmme d'un syaidnct de salariés représentatif et par un représentant des oanaitnorgis pneatarlos stanreigais snas viox prépondérante.

Le secrétariat de la csmsomiion srea assuré par les ogoaarsnitins ptaaeonlrs signataires.

La rémunération et la psire en cagrhe des frais de déplacement occasionnés par les réunions de la cosomsiimn seornt traitées conformément aux diipntissoos de la cveiotnnon ceilcvltoe nationale.

## Article 7 - Fonctionnement de la commission

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

La commission, qui srea saise par ltrtee recommandée avec accusé de réception, par le puls dlgeiint des setgiaarins des aorcdcs visés, siègera, selon le besoin, mlmuneleenset à dtae fixe.

Les arcodcs à valider, reçus au secrétariat de la cosoismmin 3

smaniees anavt la dtae de sa séance mensuelle, y snroet examinés.

Le secrétariat en aersrdesa une ciope aux meembrs de la comsmiion au monis 15 juors cnardailees avnat la dtae de la réunion au corus de llqlaeue ils sernot examinés.

L'avis de conformité ou de non-conformité de la cosoimismn srea pirs à la majorité ravleite des mrbeems présents ou représentés et derva être motivé.

Il srea consigné dnas un procès-verbal signé par ses meembrs dnot une cipoe srea adressée dnas les 10 jours :

- à l'employeur (pour tirisasomsnn à la DDTEFP) ;
- à la pitrae stirnigaae " salariés " ;
- aux meerbms de la commission.

## Article 8 - Contentieux

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Les conneittuex afférents à cette procédure de vadlatiion par la csmiomison sernot de la compétence du trbunail de gdnare instance.

## Article 9 - Modalités d'exercice du mandat

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Le mndaat donné aux salariés désignés par le ou les sadtnicyis représentatifs srea délivré préalablement à l'ouverture de la négociation envisagée. Il srea limité à la négociation puor lequalle il a été délivré. Le madtnaarie srea tneu d'une ogbaillotn d'information du saynicdt mandant.

Le mandat, communiqué à l'employeur par le syncadit madannt par lrette recommandée avec accusé de réception, précisera sa portée.

Le madnat perrnda nermlmaneot fin :

- siot à la dtae de la sratnigque de l'accord éventuel ;
- siot à la dtae d'un reritat du mndaat par le sicyandt mtaaidnare signifié à l'employeur par ltrtee recommandée avec accusé de réception ;
- siot à la dtae de rpuutre des négociations signifiée par l'employeur, aux saicnytds représentatifs merditaanas et aux salariés mandatés, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La désignation du mrtaadnaie srea portée à la cissaoncnae des salariés dnas l'entreprise par vioe d'affichage ou par imtoaiofrnn

individuelle.

## Article 10 - Garanties accordées au mandataire

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Les salariés participent à la négociation des accords visés par le présent texte, au titre du mandat qui leur est confié par un syndicat représentatif, bénéficieront de la protection accordée par l'article L. 412-18 du code du travail.

La protection joue pendant toute la durée du mandat et pour une durée de 6 mois après son expiration conformément aux dispositions prévues à l'article 9 ci-dessus.

Ils déterminent pendant la durée du mandat, à leur demande, et en dehors du temps passé en réunion avec l'employeur, d'un crédit limité à 10 heures par mois rémunérées et considérées comme temps de travail effectif.

## Article 11 - Formation du mandataire

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Les salariés participent à une négociation visée par le présent accord pour bénéficier, à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'un temps de formation spécifique relatif à la pratique de la négociation collective dont la durée ne pourra pas excéder 2 jours.

Le temps de formation sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

## Article 12 - Déroulement de carrière

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

La participation à des négociations visées par le présent accord ne s'ajoute pas pour des salariés concernés un firen aux procédures ou au développement de carrière auxquelles ils participent par ailleurs prétendre.

## Article 13 - Commission paritaire de validation

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Bein que la commission paritaire de validation ne soit pas appelée à se prononcer sur la validité des accords signés dans le cadre du mandat, elle sera néanmoins destinataire d'une copie de ces accords pour information, à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Article 14 - Dépôt et publicité des accords

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise visés par le présent accord est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Le dépôt de son accord à la DDTEFP, l'employeur adresse une copie de l'accord et le cas échéant du procès-verbal de la commission paritaire de validation à l'intention des salariés.

Il en sera de même des procès-verbaux de désaccord établis conformément aux dispositions de l'article L. 132-29 du code du travail.

Enfin, il est précisé que lorsque ces accords dérogent aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans les cas et limites prévus par ces textes, ces accords ne seront pas soumis au droit d'opposition.

## Article 15 - Durée

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans commençant à courir à compter de son entrée en vigueur.

Dans la mesure où les dispositions légales le permettent à cette date, les parties se réservent dans les 6 mois précédant l'échéance de cet accord pour en modifier la possibilité de conclure un nouvel accord ayant le même objet.

A son échéance, le présent accord cessera de produire tout effet sans préavis possible.

## Article 16 - Suivi de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Le suivi du présent accord sera assuré par la commission de suivi visée à l'article 5 ci-dessus, qui fera un bilan de son application au cours du trimestre précédant son terme.

## Article 17 - Extension

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente dans un délai de 2 mois à compter de sa signature.

## Article 18 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1998*

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DEDTFP de Paris.

**Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004**



# de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Le sadnyict de la fédération des comorcmes et des sercievs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Beolngat Cedex, à la dirotcien départementale du traavil et de l'emploi de Paris, srveice des cvonoinents collectives, BP 11, 210, qauì de Jemmapes, 75462

## Accord du 27 octobre 2008 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	UPEMEIC ; CEA ; GEEXI ; SNEA.
Syndicats signataires	CFE-CGC.

Article 1er - Durée de la période d'essai

En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2008

Les salariés engagés par un eumepolyr snot aimds tuot d'abord à trite d'essai dnót la période est de :

Statut	Durée
Employés	2 mios
Agents de maîtrise	3 mios
Cadres et claabulrreotos cormcmueiax et theinqceus	3 mios

La durée de la période d'essai puet toujours être réduite.

Article 2 - Renouvellement de la période d'essai  
En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2008

En ce qui coecnre la catégorie Caerds et cuorlabteroa cmiumocraex et techniques, suos réserve que le canotr de tiraval ou la lrette d'engagement du salarié le prévoit expressément, la période d'essai pruroa être renouvelée une fois, puor la même durée que clele de la période d'essai initiale, siot une durée mxmaalie de 6 mois.

Le rlnoeelmveeeunt de la période d'essai se frea anvat l'expiration de la première période, par lttree recommandée aevc aivs de réception ou lterte resime en mian prrpoe cortne décharge. Le salarié dvrea donenr son acocrd écrit au rlnmeeluevont de sa période d'essai.

## Adhésion par lettre du 9 février 2011 de la fédération des sociétés d'expertises à la convention

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2011

Paris, le 9 février 2011.

La fédération des sociétés d'expertise, 37, rue de la Rochefoucauld, 75009 Paris, à la dicotiern des rtiaelons du travail, dépôt des arodccs collectifs, 39-43, qauì André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

Nous vuos pnoirs de bein vliouor touevrr ci-joints les coreirus

Prias Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos anvos le pilaisr de vuos fraie soivar qu'après décision du bearuu fédéral de la fédération des ceemrcmos et des sicrvees UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la cioovenntn clctloviee " Eeisprexts en matière d'évaluations itledunseirls et coelmcamries " n° 3145.

Villueez agréer, Monsieur, nos siaottnuals distinguées.

Le secrétaire général.

En aucun cas la période d'essai, renueelolvnmet inclus, ne prroua être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Article 3 - Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2008

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui est à l'initiative de la ruprtue de la période d'essai diot rcteeepsr un délai de prévenance de :

- ? 24 heeurs en deçà de 8 jrous de présence ;
  - ? 48 hurees enrte 8 jruos et 1 mios de présence ;
  - ? 2 senmaies après 1 mios de présence ;
  - ? 1 mios après 3 mios de présence.
- Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui est à l'initiative de la rpurute de la période d'essai diot rcteeepsr un délai de prévenance de :

- ? 24 hueres si la période d'essai est inférieure à 8 jruos ;
- ? 48 hueers au-delà de 8 jours.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2008

La période d'essai pnermtatet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, neantommt au rgerad de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fntnocois occupées lui conviennent, les paîtres au présent accord ont décidé d'encadrer ctete période et de fexir les modalités de son renouvellement.

d'adhésion notifiés, en vertu des ditsooniisps de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, à l'ensemble des oiisngnaoarts sceylainds représentatives de salariés et d'employeurs siigentraas ou adhérentes de la cnnovioetn cecilvtloe ntioanlae du 7 décembre 1976, étendue par arrêté du 5 jluleit 1977, des eprtntreesis d'expertises en matière d'évaluations ielsnuetlrlds et commerciales.

Sont également jtions les accusés de réception de la niftociotian de ces courriers.

La vierson électronique de ces dmctuones est adressée ce juor à vos svierces en aicolapptn des dpsosiintios de l'article D. 2231-8 du cdoe du travail.

Dans l'attente de l'accusé de réception de ce dépôt, Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos snoaulattis distinguées.

Le président.

# Adhésion par lettre du 6 février 2012 du GEEIXI à la convention

En vigueur en date du 6 févr. 2012

Paris, le 6 février 2012.

GEEIXI  
91, avenue de la République  
75011 Paris  
Messieurs,  
Nous vous demandons, par la présente, au nom de nos adhérents

## Accord du 21 mai 2013 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS-PME

Signataires	
Patrons signataires	FSE ; CEA ; UPEMEIC ; GEEIXI.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 21 mai 2013

Le présent accord est conclu dans le cadre de la convention collective nationale des experts en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976 (étendue par arrêté du 5 juillet 1977, Journal Officiel du 31 juillet 1977, icdc 915) : épitrrsees d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales de toute nature et de toutes les activités s'y rattachant quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

Article 2 - Organisme paritaire collecteur agréé  
En vigueur étendu en date du 21 mai 2013

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour la collecte et la gestion des cotisations fixées par accord de branche, destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation.

Article 3 - Durée. – Formalités. – Révision. – Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 21 mai 2013

### 3.1. Durée. ? Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature, sous réserve de l'agrément de l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA de la branche. Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.

### 3.2. Révision(1)

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :  
? toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des avertisseurs signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des motifs pour lesquels la révision est demandée, des propositions de modification ;  
? le délai de préavis est de 3 mois à compter de la réception de cette lettre, les parties conviennent d'ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord ;  
? les motifs pour lesquels la révision est demandée sont énumérés en annexe de l'accord et la révision est demandée par lettre recommandée avec avis de réception jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de la

signature de l'accord : l'avis de réception de l'accord est transmis au directeur régional de l'inspection du travail (GEEIXI), de la région Île-de-France, pour avis et pour être transmis à la commission paritaire nationale des experts en matière d'évaluations industrielles et commerciales (convention collective nationale icdc n° 915).

Nous vous remercions de votre accueil et de votre réception de cette adhésion.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations.

Le président.

*mdmeane de révision, cttee dernière devnderia cqaauude ;  
? suos réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant relatif à la révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles remplacent et s'appliquent à l'ensemble des embauchés et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour de son entrée en vigueur par les services compétents.*

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 00-17.231).  
(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

### 3.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des avertisseurs ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) salariés ou par la totalité des salariés (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue de déterminer le cadre des négociations.

L'accord continuera de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2013

Pour faire face à la technicité croissante des activités des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle continue et de favoriser l'insertion professionnelle, l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et le développement personnel de leurs compétences et qualifications. Dans cette perspective, le présent accord a pour objet de désigner AGEFOS-PME en tant qu'organisme paritaire professionnel agréé (OPCA) chargé de collecter et de gérer les cotisations de la formation professionnelle. En application du présent accord, la création d'une section paritaire professionnelle dédiée à la branche sera demandée au conseil d'administration d'AGEFOS-PME.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont engagé la négociation d'un accord de branche sur la formation professionnelle continue, en vue de définir les principes et modalités de formation prioritaires, le rôle des entreprises et des branches dans la politique de formation professionnelle ainsi que le statut et l'affectation des ressources financières des entreprises.

# Accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FSE ; UPEMEIC ; GEEXI.
Syndicats signataires	UNSA FCS ; FBA CDFT ; CFE-CGC assurances.

*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

Champ d'application professionnelle (art. 2 de la convention collective nationale) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations individuelles et collectives de toute nature et de toutes les activités s'y rattachant, quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

## Préambule

Pour faire face à la technicité croissante des activités des entreprises de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle continue et de développer les compétences et des qualifications des salariés, leur adaptation aux évolutions de l'emploi et l'insertion professionnelle par la formation en alternance.

Dans cette perspective, les signataires du présent accord :

créent une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en tant qu'organe d'orientation de la branche en matière d'emploi et de formation ;

créent un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

définissent les modalités de mise en œuvre des dispositifs de formation et des outils de gestion des compétences ;

decident de créer une administration d'AGEFOS PME la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée à la branche professionnelle ;

confient à la section paritaire professionnelle d'AGEFOS PME de répartir les ressources destinées à assurer le fonctionnement de la SPP en tant qu'organe de gestion des compétences et de gestion des compétences ;

Les signataires s'efforcent de garantir l'accès des salariés à la formation professionnelle continue et de garantir la continuité de la formation, la gestion des compétences et de garantir l'appréciation de l'entreprise.

Les signataires s'efforcent d'articuler tous les dispositifs de formation professionnelle continue et de garantir l'accès des salariés à la formation professionnelle continue et de garantir la continuité de la formation, la gestion des compétences et de garantir l'appréciation de l'entreprise.

## Article 1er - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille sur l'emploi, les métiers et les qualifications.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux décident de la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche des entreprises d'expertises en matière d'évaluations individuelles et commerciales.

Ils s'engagent à en assurer le fonctionnement et de confier au service spécialisé d'AGEFOS PME la mise en œuvre opérationnelle de son activité.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour missions :

de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation ;

d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications ;

de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les membres de l'observatoire proposent une analyse des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation par les entreprises et, in fine, le pilotage de la politique de formation professionnelle de la branche.

La CPNEFP constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et à évaluer les productions.

## Article 2 - CPNEFP

*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les partenaires sociaux à mettre en place une instance d'information réciproque, d'étude, de concertation et de coopération dans ces domaines.

Les partenaires sociaux décident de la création, au sein de la branche, d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP.

### 2.1. Composition

La commission est composée de représentants des organisations professionnelles de salariés et de représentants à la parité des entreprises d'expertises en matière d'évaluation individuelle et de compétences, à raison d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant par entreprise et, pour la délégation patronale, d'autant de délégués que de représentants des salariés.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation concernée procède à une nouvelle désignation.

### 2.2. Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par le collège patronal et le collège des salariés, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

Chaque président et chaque vice-président est désigné par son collège respectif. Les mandats du président et du vice-président sont de 3 ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle peut être réunie à la demande de deux de ses membres. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courrier au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués également et sont déchargés des mêmes fonctions que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises relevant de la convention collective UPEMIC n'entraîne pas de réduction de leur rémunération.

### 2.3. Attributions

La commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de contribuer à la réflexion et à son suivi sur les

moynes de la formation.

Dans ce cadre, la comision exerce les missions particulières suivantes.

En matière de formation :

- ? promouvoir la qualité de formation de la branche ;
- ? participer à l'étude des moyens de la formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- ? recueillir avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- ? peser sur des actions pédagogiques conduites à l'évolution des qualifications requises par la profession ;
- ? procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes ;
- ? contribuer à la définition des modalités de mise en œuvre des formations professionnelles ;
- ? proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- ? examiner le rapport annuel de l'organisme certificateur agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- ? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation tripartite de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- ? favoriser des partenariats et mener un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.

En matière d'emploi :

- ? étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs indicateurs sur la structure des emplois et des secteurs ;
- ? établir avec les partenaires un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation paritaire à la commission paritaire ;
- ? faire procéder à toute étude pertinente une mésentente collective des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des instruments qualitatifs ;
- ? contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

Article 3 - Plan de formation de l'entreprise  
*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

### 3.1. Objet et définition du plan de formation

Conformément à la loi, l'employeur :

- ? assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
  - ? veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des techniques et des connaissances ;
  - ? peut peser sur des formations qui contribuent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.
- Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de formation.

L'accès des salariés à des actions de formation dans le plan de formation est assuré à l'initiative de l'employeur après information et consultation des représentants du personnel, conformément aux dispositions du code du travail.

### 3.2. Catégories d'actions de formation

Le plan de formation est présenté en digramme en deux catégories d'actions :

- ? catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi de ces actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération ;
  - ? catégorie 2 : actions de développement des compétences. Ces actions se déroulent pendant ou hors le temps de travail. Elles peuvent être réalisées en tout ou partie hors du temps de travail en accord écrit entre le salarié et l'employeur ;
  - ? dans la limite de 80 heures par an et par salarié
  - ? ou dans la limite de 5 % de leur salaire pour les salariés dont la durée de travail est fixée par un accord de travail en jours ou en heures sur l'année.
- L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa

conclusion. L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les modalités auxquelles elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et stipulés aux évaluations prévues. Ces modalités sont :

- ? les modalités de la formation du salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux formations professionnelles conduites par les entreprises et sur l'attribution de la qualification professionnelle à l'emploi occupé ;
  - ? les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.
- L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation, exonérée de cotisations sociales, est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 4 - Consultation des institutions représentatives du personnel  
*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail, notamment les articles L. 2323-34 et suivants.

Les instances représentatives de l'entreprise estiment que le comité d'entreprise est informé et consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle de l'entreprise.

A la suite de cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

- ? la première réunion, qui intervient avant le 1er octobre de chaque année, porte sur la présentation et la discussion des documents prévus à l'article D. 2323-5 du code du travail. Cette première réunion prend notamment en compte le résultat de la consultation sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des conjonctures économiques et des technologies de l'entreprise ;
- ? la seconde réunion, qui intervient avant le 31 décembre de chaque année, concerne le plan de formation de l'entreprise, les orientations de mise en œuvre du DIF et des périodes et des modalités de participation au développement de l'année à venir.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations de la formation professionnelle de l'entreprise et sur le plan de formation.

Dans le cas contraire de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont informés des mêmes modalités dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Article 5 - Contrat de professionnalisation  
*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

### 5.1. Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet :

- ? de permettre d'acquiescer une qualification professionnelle aux besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme ;
- ? soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ? soit rattachée dans les classifications de la certification professionnelle de la branche ;
- ? soit ouvert à un contrat de professionnalisation créé par la CPFNEP ;
- ? de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux bénéficiaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

### 5.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- ? aux personnes âgées de 16 à 25 ans nouvellement diplômées ou diplômées ;
- ? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- ? aux bénéficiaires du régime de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un

cantort uiuqne d'insertion (CUI) ;  
 ? dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de pernat isolé.

### 5.3. Durée du contrat

Le coartnt de pnlietoosiarnsoisfan puet prderne la frome d'un caotnt à durée déterminée de 6 à 12 mios ou d'un canortt à durée indéterminée.

#### Contrat à durée déterminée

Le catront de postsiioanroenlasfn est clocnu puor une durée minimale. Cttee durée puet être portée à 24 mios dnas les cas snvituas :  
 ? juenes n'ayant pas achevé un socnd clyce de l'enseignement snercaioide ou non tialtliers d'un diplôme tlucioihqgene ou ponieofssenrl ;  
 ? bénéficiaires des miinma siocuaux ou aicnnes tateiulrs d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus ;  
 ? qfiantoauilics définies cmmoe pieirratios par la CFPNEP de la branche.

#### Contrat à durée indéterminée

Si le cnatort de pnolasaroeiniotfsisn a été ccnolu suos la forme d'un cantort à durée indéterminée, l'action de poniletsnsioasiofarn se stuie en début du contrat. L'action de plooretisnfioisnsaan diot avoir une durée mlnaime de 6 à 12 mois.  
 Cette durée puet être portée à 24 mios dnas les cas snvutais :  
 ? jnuees n'ayant pas achevé un sneocd ccyle de l'enseignement sonedaicre ou non tiertiulas d'un diplôme thoglrqnoieuce ou psereofsnoinl ;  
 ? bénéficiaires des mimina sciucuaux ou anceins tiratuelis d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus ;  
 ? qfaiinuaoaltics définies cmmoe piroaeirtris par la CENPPF de la branche.

### 5.4. Durée des aintocs de formation

Les atnoics d'évaluation, de paaiolrstnneison du prrcuoas de formation, d'accompagnement erentxe et de fmootrain snot au mniuumm ciespmors enrte 15 % et 25 % de la durée du contrat, snas pivuoor être inférieures à 150 heures.  
 Cette durée puet être étendue au-delà de 25 % :  
 ? puor les jeunes n'ayant pas achevé un socnd cycle de l'enseignement searodince ou non tuerailits d'un diplôme tgoiunolheqce ou psfoseienornl ;  
 ? puor cuex qui vsniet des ftmoranos diplômantes rueonnecs (titres ou diplômes icitrns au RNCP) ;  
 ? puor les qultiaiiocnafs définies cmmoe peritooiirras par la CEPFNP de la branche.

### 5.5. Oalboigtins des peairts au contrat

L'employeur s'engage à assreur ou à fraie svurie la faoortimn petermnatt au tuiatrlie du coartnt d'acquérir la qlfaiiicuoatn prnessiolfenole et un eplomi en raitelon aevc cet objectif. L'emploi occupé peandnt la durée de ce coartnt diot être en lein dercit aevc la qafotiuacilin visée et ciunrocor à l'acquisition des savoir-faire requis.  
 Le salarié s'engage puor sa prat à triaalvler puor le copmte de son euolympmer et à siuvre la fomiotarn prévue au contrat.

### 5.6. Tutorat

Conformément à l'article 7 du présent accord, un tuuter voartlonie puet être désigné par l'employeur puor aliliceucr et guiedr le tltiuiarae du crotnat de professionnalisation.

### 5.7. Rellonenemeuvt du contrat

Le cnrtaot de poisnitsirofloasann puet être renouvelé une fios cehz le même eyemlupor :  
 ? si le bénéficiaire a otenbu la qioltafiaiucn lros du pmeeirr coartnt et suihtaoc préparer la qtciualiofian supérieure ou complémentaire dnas le cdrae d'un socned cotnart ;  
 ? si le bénéficiaire n'a pas onebtu la qiiaftucolian visée en raoin d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un adeccnit du travail, d'une maiadle peeifnlssnrlooe ou de la

défaillance de l'organisme de formation.

### 5.8. Rémunération des salariés en crnaot de professionnalisation Bénéficiaires âgés de mnois de 26 ans

Les salariés âgés de mnios de 26 ans turiatleis d'un caonrtt de peoniistsifloarnaon perçoivent pdenat la durée du carnott à durée déterminée ou de l'action de pisoalefnoniaisotsrn du cotrant à durée indéterminée une rémunération mnialime calculée cmome suit.

(En pcaonuertge du Smic.)

Niveau de qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire mnaiiml des bénéficiaires	
	16 ans à monis de 21 ans	21 ans et plus
	Au pmeerir juor du mios saivunt le jour où le tlaaiurte du caonrtt aitetnt l'âge indiqué	
Inférieur au bac professionnel	55	70
Au moins égal au bac pneifssoeonrl (1)	65	80
(1) Ou d'un trite ou diplôme à finalité pioenoreflsnse de même niveau.		

#### Bénéficiaires âgés d'au moins 26 ans

La rémunération ne puet être inférieure au Simc ni à 85 % de la rémunération mnlamie prévue puor le neviau hiérarchique cosredarnpnot de la conntveon cilvlocete nationale.

### 5.9. Psire en crgahe par l'OPCA

Les coûts rtflaeis à la psteroafoolinaiisosnn puveent fiare l'objet d'une prsie en chgare par AOFEGS PME, OCPA désigné par la branche, suos réserve des disponibilités financières, sur la bsae des firafots heorrias fixés à l'article 8 du présent accord.

#### Article 6 - Période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013

La période de ptielioiosnosfnaasn s'adresse aux salariés présents dnas l'entreprise tiiruaetls d'un cnoratt à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un catnot unuqie d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée. Elle a puor obtjiec l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faeitilcr l'évolution plenofrelnoise du salarié, son miiatenn dnas l'emploi ou l'acquisition de nvlloeus compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

#### Publics prioritaires

Sont considérés cmome pculbis pritreoaris puor l'accès à la période de pnnoiftrlseossaaioin :  
 ? les salariés dnat la qiulaifaiotcn est iatsnfnisufe au raegr de l'évolution des toliogcehens et de l'organisation du tviraal ;  
 ? les salariés ctomanpt 20 ans d'activité polressiennflooe ou âgés d'au mnios 45 ans et dsspnaioit d'une ancienneté maminlie de 1 an dnas la dernière etrinperse qui les eipmloe ;  
 ? les salariés qui egenisvnt la création ou la rpisee d'une etiprrnee ;  
 ? les fmeems qui reeerpnnt une activité psosnoeleifnrle après un congé de maternité ou les hmomes et les fmemes après un congé ptaernal ;  
 ? les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du cdoo du travail, nnetmoamt les tiraavrluels handicapés ;  
 ? les salariés tetlauris d'un ctornat unique d'insertion (CUI).

## 6.1. Aicotns de fatormion éligibles

La période de piaiiasatrlnsonefon diot pmeterrte au salarié :  
? siot d'acquérir une qauiofilcatn ;  
? enregistree dnas le répertoire nnoaatil des ccitriafeonits plirnsloesfoeos (RNCP) ;  
? ou roneoue dnas les cnfasilticiasos de la conivnoten ctclceloive nnaltiaoe de la bharnce ;  
? ou ovnart driot à un certificat de qliiticuafoan pesfslionrnolee ronecnu par la CPEFNP ;  
? siot de srviue une actoin de ftmriaoon dnou l'objectif est défini par la CPNEFP.

## 6.2. Tutorat

Conformément à l'article 7 du présent accord, un teteur voltanoire puet être désigné par l'employeur puor acliieueclr et gieudr le salarié en période de professionnalisation.

## 6.3. Durée de la période de professionnalisation

La durée malniime des périodes de psisanfnolioeisoratn s'élève, sur 12 mios ciarelenads et puor cuhaqe salarié en bénéficiant :  
? à 35 hereus puor les ererntiseps d'au monis 50 salariés ;  
? à 70 heerus puor les eprseienrts d'au monis 250 salariés.  
Cette durée mmlniae ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la viadtaloin des aciuds de l'expérience. Elle ne s'applique pas aux périodes de psortosiiasnolfniaen des salariés âgés d'au mnios 45 ans.  
Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité salioce rateilve à la picoteotr en matière d'accidents du taraivl et de mldiaaes professionnelles.

## 6.4. Déroulement de la période de pssioofrnotaaisnilen pdannet le tpems de travail

Les aitcons de la période de professionnalisation, miess en ?uvre à l'initiative de l'employeur, se déroulent penndat le tpems de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

## 6.5. Déroulement de la période de ptlionaoifarsisnsoen hros du tpems de travail

Les anctios de la période de pnoissiasenotioilrfan pvneeut se dérouler en tuot ou ptiare en drheos du tpems de tvariial :  
? à l'initiative du salarié, dnas le cdrae du DIF, conformément à l'article 9 du présent accord, en acocrd aevc son eoueypmlr ;  
? à l'initiative de l'employeur, après arccod écrit du salarié, s'il s'agit d'une atcoin de développement des compétences.  
La durée d'une aocoin de ftoiorman hros tpems de travail, organisée dnas le cadre d'une période de professionnalisation, ne puet excéder la smome :  
? des heerus aesqcuip par le salarié au trtie du DIF ; ces hereus snot engagées par aroccd écrit enrte le salarié et l'employeur ;  
? de 80 hreeus sur une même année civile, ceaddonorrpsnt à la durée aeillnune mxliamae d'une aiotcn de développement de compétences (catégorie 2 du paln de formation).  
En cas de frtaoimon hros temps de travail, l'employeur définit aevc le salarié avant son départ en fmaotroin la narute des etnnmegeags aqeuuulxs l'entreprise sirsocut si l'intéressé siut aevc assiduité la fotmiation et sfiaitast aux évaluations prévues. Ces eagnteemngs pnrtoet sur les ciitonndos dnas llqlseeues le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux ftonnicos dolpiisenbs croadneprsont à la qtoaiuiaicfln asiugce et sur l'attribution de la coiatalfsicsin cerrtnpsodonae ainsi que sur les modalités de prise en cmotpe des efofrts du salarié.

## 6.6. Pise en cghare par l'OPCA

Les coûts rlfitaes à la poslaaineooisnrftin pevnuet faire l'objet d'une prise en crgahe par AOFEGS PME, OCPA désigné par la

branche, dnas les coidntnois prévues à l'article 8 du présent accord.

## Article 7 - Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation *En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

Les peirraentas sioucax srtiigaens du présent aocrd rellappnet aux ertneseiprs luer oaatilgbin de désigner un tteur puor cqhaue salarié en cntaort ou en période de professionnalisation.  
Le tteur a puor moisin :  
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de giuder les bénéficiaires des périodes de psaoosfnialnestiorin ;  
? d'organiser aevc les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dnas l'entreprise et de crteobniur à l'acquisition des savoir-faire pnlseornfeoss ;  
? de vielelr au repscet de l'emploi du tepms du bénéficiaire ;  
? d'assurer la lisoian aevc l'organisme ou le sreicve chargé des atnicos d'évaluation, de ftooarimn et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;  
? de peiaictrpr à l'évaluation du sivui de la formation.  
L'entreprise s'assure de la compétence des ttuures et veille, le cas échéant, à luer dnpsiseer une fmtroioan filncaaitt la msie en ?uvre de la mioassin tutorale.  
Le teutr puet être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise. Cauqhe tuetur ecdnrae au muxaimm duex salariés.  
Le tteur diot être une pnesonre vianoolrte et disosepr du tpems et des compétences nécessaires au sivui des personnes. La fnoocitn ne diot entraîner ni une srughcrae de taarvil ni une bsisae de rémunération, naemtmt sur les éléments variables.  
Dans le crade de la période de psotaniiseiaolnforsn ou du catornt de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuuter salarié de l'entreprise ou de l'établissement diot jifeuistr d'une expérience pesnsenfoiorlle d'au mions 2 ans dnas une quoaaitlifcicn en rppraot aevc l'objectif de pieinstsifrnasloaooon visé.

## Article 8 - Financement et prise en charge de la professionnalisation par l'OPCA *En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

Dans le cdrae des crnatots et des périodes de professionnalisation, les firas rftielas aux ainotcs de formation, d'évaluation, d'accompagnement (frais pédagogiques, rémunérations, cnisaottois scaeiols légaes et conventionnelles, fiars d'hébergement et de transport) snot pirs en cahrgre par AEGFOS PME, OCPA désigné par la branche, suos réserve de son aroccd préalable et sur la bsae du firafot horraie de 9,15 ?.  
Dans le rpecest des prérogatives du ciosnel d'administration d'AGEFOS PME, ce mnntoat fitraorfaie puet friae l'objet d'une motliaoudn par la SPP, en acilapioon des oirtaitenons définies par la CPFNEP et suos réserve des équilibres budgétaires de la seoctin captbmloe « poloisntfoanrassiien ».  
Les firas liés aux firmoatons de tuetur et à l'exercice des miissnos taulrotes pnevuet être pirs en carghe par AGOFES PME dnas la liitme des pfldaons msneules et durées rpecnetseviemt définis par les dotsipnosiis législatives et réglementaires.  
Les ereertsnpis snot invitées à cnuoetslr AFOEGS PME puor connaître les tuax en vugeuir au memont de la cincooslun du cotant ou de la période de professionnalisation.

## Article 9 - Droit individuel à la formation (DIF) *En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

### 9.1. Bénéficiaires et aitsuoicqn du DIF

Chaque salarié tuaitirle d'un coatrnt à durée indéterminée ayant au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ariuqect 20 heurs par an au ttire du DIF.  
Pour les salariés à tpems partiel, la durée du DIF est calculée pro rtaa temporis.  
Les salariés suos cronatt à durée déterminée pnevuet bénéficier du DIF calculé pro rtaa temporis. Ce dirot est oevrut si le salarié justifie de 4 mios d'ancienneté suos catnot à durée déterminée dnas l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 dnreeirs mois.  
Le DIF s'acquiert à l'issue de 1 année entière, à terme échu, en fiotcnon de la dtae d'ouverture du droit.  
La dtae d'ouverture du DIF est fixée à la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise puor les neoavuux embauchés.  
Les dortis pnevuet être cumulés dnas la liitme de 120 heures, qeul que siot le nobmre d'années nécessaire puor l'atteinte de ce plnfoad par les salariés à tpems partiel.

## 9.2. Msie en ?uvre et fnennceait du DIF

L'employeur diot inemorfr cahuge année par écrit le salarié du nmrobe d'heures aqius au tirte du DIF.

La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Lorsque le salarié dendmae à bénéficier de son DIF, l'employeur dpssioe d'un délai de 1 mois pour neofitir sa réponse au salarié. L'absence de réponse dnas ce délai vuat aeciocptan de la demande. Le coihx de l'action de fmotarion diot fiare l'objet d'un acrcod écrit entre salarié et employeur.

En cas de désaccord ertne le salarié et l'employeur sur le cihox de l'action duant duex eeexccirs civils consécutifs, le FOECGNIF dnot relève l'entreprise puet aesusrr la pirse en crhgae de l'action de formation, suos réserve que cttee atiocn ertne dnas ses poprsr priorités. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de vreser à cet onrsiamge le mnotat de l'allocation de fraitoomn cdnopaernrost aux drtois aicqus par l'intéressé au ttrie du dorit iunievdidl à la fartioomn et les fiars de firotmaon calculés conformément aux dissptionios de l'article L. 6323-12, sur la bsaie forifrtiaae acblpilape aux cattnors de professionnalisation. La durée de la faiomotr aisni réalisée se déduit du cnotngeit d'heures de fomtaoirn acuiqs au ttrie du DIF.

## 9.3. Anotics peririitairs de bcrhane

Les actinos de fiamtoron pirroteirais au tirte du DIF snot définies par la CPENFP de la branche.

Les eiepsenrtrs snot invitées à csutnelor AGOEFs PME pour connaître les aticons priarireotis et les possibilités de prise en chrage sur les fndos mutualisés de la professionnalisation.

## 9.4. Déroulement du DIF

Tout au lnog de la période d'exécution du cronatt de travail, le DIF puet être utilisé pour une froimtaon réalisée sur ou hros tpeps de travail.

### Hors tpeps de travail

Le DIF se déroule en priicnpe en drhoes du tpeps de travail et dnas ce cas l'employeur vrsee une aiocltalon de fmoortian égale à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié. L'allocation est exonérée des ciaoittons seiaocls et est ipambutle sur la pptiitaraicn au développement de la foaotmrin professionnelle.

### Sur le tpeps de travail

L'employeur et le salarié pveuent également cnioevnr que la fmitoroan siivue au ttrie du DIF est réalisée sur le tpeps de travail. Dnas ce cas, la fmitoroan dnone doit au mitniean de la rémunération.

## 9.5. Portabilité du dorit iindedviul à la fortoamin

A l'issue du crntoat de travail, le DIF est « probalte » dnas les cotndnois suivantes.

### Lorsque le salarié qtutie l'entreprise

Il puet demndaer avnat son départ de l'entreprise à ueistilr le DIF aqius dnas les coidntonis sveatuis :

? Iniceecniemt pour mitof poeenrnsl (sauf fatue lroude piavvrte du DIF) : l'employeur diot monneeintr oegmilotbrniat dnas la lrtete de Inececieimnt les drotis à DIF aqius par le salarié licencié, et nnoteamt la possibilité d'en demnaedr le bénéfice pdnneat son préavis.

La dmnaede du salarié pour bénéficier d'une acotin de bailn de compétences, de vtoiaialdn des aqius de l'expérience ou de

fmitoroan diot être formulée avnat la fin de son préavis. Dnas ce cas, cttee aiocn est financée par l'entreprise à huatuer d'une smmoe crnosenodrap au nrmbre d'heures de DIF acseiqs multiplié par 9,15 ? (forfait réglementaire de prise en cghrae au trite de la professionnalisation).

En l'absence de dmndae du salarié avnat la fin de son préavis, le mnnoatt csodorapenrnt au DIF n'est pas dû par l'employeur ;

? rputre cntviooenlelne : le salarié puet daemnder à bénéficier de DIF. L'employeur est lbire d'accepter ou de reuefsr la dmdneae du salarié. Le fnnceanemt de la fioaotrmn est fixé par acorcd ertne l'employeur et le salarié ;

? démission : le salarié puet dmneaedr à bénéficier de son DIF. L'employeur est lbire d'accepter ou de rseuefr la dmdneae du salarié. En cas d'acceptation, l'action du DIF dvera être réalisée aanvt la fin du préavis.

Dans ce cas, l'intégralité du coût de la fatioormn est à la cghrae de l'employeur ;

? départ à la rrttaite : le salarié pred les diotrs acuiqs au ttrie du DIF ;

? liemneiecct économique et d'adhésion du salarié au crtanot de sécurisation pinsroofsneel (CSP) : après ataeitopccn du CSP par le salarié, l'employeur vesre à Pôle eoplmi une smmoe cnpndosoerart au mttnoat de l'allocation de foaritomn (égale à 50 % de la rémunération nttee hrroaie de référence du salarié concerné) multiplié par le nmrobe d'heures acuesqis par le salarié au mnmoet de la ruurpte de son cntroat de travail. Ce vemesent à Pôle elmpoi a puor efekt de soedlr le DIF du salarié. En cas de ruefs du cotrant de sécurisation pofsrnseneol par le salarié, la procédure est idquiente à cllee prévue en cas de lcnmnceiieit puor miotf prnoseneel ;

? Inmcieenciet puor fuate lurdoe : le salarié pred les dotirs acquis au titre du DIF.

Lorsque le salarié s'inscrit à Pôle elpomi après ruurpte de son cntoat de taavirl

La portabilité du DIF puet être msie en ?uvre si la ruurpte ourve diort à l'assurance chômage, et neommatnt dnas les cas sutvinas :

? Incinceiemet suaf fuate ludore ;

? rputure cenotlilvoenne ;

? démission légitime (selon les critères de Pôle emploi, ntmeamnot démission en cas de muaitton du conjoint) ;

? fin d'un corant à durée déterminée si le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au rtuoer à l'emploi (ARE).

L'utilisation du DIF est soumise à l'avis du référent Pôle emploi. *Si un aivs fvoaalbre est rendu* (1), le faienmment de l'action est supporté par l'OPCA de l'entreprise dnas llqaelue le DIF a été acquis, à haetour de 9,15 ? multipliés par le nmrobe d'heures de DIF mentionné sur le cirtiefact de taiarvl du salarié.

Lorsque le salarié est embauché dnas une nuvollee eptsierne

Le salarié puet deandemr à bénéficier de son DIF pbtroale peandnt une durée de 2 ans à cmepotr de son embauche. L'employeur n'est pas tneu d'accepter la demadne du salarié.

## 9.6. Mitonen dnas le cctfiarriet de travail

En cas de ruurpte du chortat de traavil oanruvt diort à la portabilité du DIF, l'employeur diot mntnnoeer dnas le ctaierciff de tviraal le sldoe des hueres de DIF dnot bénéfice le salarié et la smmoe ftaiiraofre correspondante, siot 9,15 ? multipliés par le nombre d'heures, ainsi que le nom de l'OPCA dnot relève l'entreprise au titre de la ctolelce des fdnos de professionnalisation.

(1) *Ces terems snot exclus de l'extension cmmeo étant cenrrtaois aux donissotpiis du quatrième alinéa de l'article L. 6323-18 du cdoe du travail.*

(ARRÊTÉ du 27 orobtce 2014 - art. 1)

Article 10 - Entretien de seconde partie de carrière  
En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013

L'entretien de son parcours de carrière vise à améliorer le salarié, notamment sur ses droits en matière d'accès à un bail de compétences ou à une action de professionnalisation.

## 10.2. Mise en œuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un traitement de séniorité de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans les entreprises ou groupes d'entreprises au moins 50 salariés, cet traitement de séniorité de carrière est obligatoirement mis en œuvre à l'initiative de l'employeur. Dans ces entreprises, il est automatiquement renouvelé tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur.

## Article 11 - Bilan de compétences

*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

La mise en œuvre du bail de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- ? d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- ? de gérer ses responsabilités ;
- ? d'organiser ses priorités professionnelles ;
- ? d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bail de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de définir un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette procédure peut être réalisée :

? à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ; le coût de la procédure est à la charge de l'employeur ;

? à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences ou hors temps de travail ; le coût de la procédure est à la charge de l'OPACIF et relève l'entreprise.

Le salarié est seul responsable des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur ni à un tiers sans l'accord du salarié.

Les dispositions se rapportent aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment aux articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

## Article 12 - Passeport orientation formation

*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

Conformément à l'article L. 6315-2 du code du travail, est mis à disposition de toute personne un modèle de questionnaire et formulaire qui recense :

1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises susceptibles d'aider à l'orientation ;

2° Dans le cadre de la formation continue :

? tout ou partie des formations réalisées à l'occasion d'un contrat professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape personnalisé ;

? les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;

? les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;

? les expériences personnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

? les qualifications obtenues ;

? les loisirs et activités ;

? les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes acquises lors de ces emplois, du service civique et de ces activités.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport professionnel et formation. Est interdite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport professionnel et formation.

*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

## 13.1. Objectif (1)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification pluri-professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles RNCP ? à partir d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ ou bénévole.

L'expérience acquise, en ligne avec la certification visée, est validée par un jury, sur la base d'un dossier constitué par la personne concernée.

## 13.2. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Ce dispositif est particulièrement adapté à la problématique des seniors dont la qualification professionnelle est faible mais dont l'expérience professionnelle est importante.

## 13.3. Mise en œuvre

La VAE peut être mise en œuvre :

? à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ou de la période de congé individuel de formation ;

? à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;

? à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de VAE d'une durée maximale de 24 heures.

Les entreprises sont invitées à se rapprocher d'AGEFOS PME pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre des périodes de professionnalisation. Les salariés sont invités à se rapprocher du FOGNCEIF de leur région pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre du congé de VAE.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail.*

*(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)*

## Article 14 - Financement de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013*

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution légale des entreprises, fixée en proportion de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise selon son effectif.

## 14.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à AOFEGS PME, OCPA désigné par la branche, soit 0,55 % de la masse salariale annuelle brute répartie à hauteur de :

? 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation et des anciens renouvelés par la branche au titre du DIF et de tous les autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur (formation des nouveaux et formation continue) ;

? 0,4 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

## 14.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute, décomposée comme suit :

? 0,15 % de la masse salariale annuelle brute obligatoire versée à AOFEGS PME, OCPA désigné par la branche et affecté au financement :

? des périodes et contrats de professionnalisation ;

? des formations de toutes natures ;

? des coûts liés à l'exercice de la formation continue ;

? des actions financées par la branche au titre du DIF ;

? 0,9 % de la masse salariale annuelle brute pour le financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de tous les autres dépenses prévues par la réglementation en



vigueur. Cttee crintooutibn puet être gérée dtcremeniet par l'employeur ou friae l'objet d'un veenesrmt vorinoalte à AEOGFS PME, OCPA désigné par la branche, ou à un artue OCPA interprofessionnel.

#### 14.3. Eperstnires de 20 salariés et plus

La cntbrooiutin légale des ernirtseeps de 20 salariés et puls est fixée à 1,6 % de la msase saarllae aluelne brute, décomposé cmcoe siut :

- ? 0,5 % de la masse srllaaae aunnelle butre obgiinatoerelmt versée à AOFEGS PME, OCPA désigné par la branche, et affecté au fmainnecet :
- ? des périodes et crtantos de pasialnsonroesoitfn ;
- ? des fanmrtoios de teutur ;
- ? des coûts liés à l'exercice de la fotocnin totulare ;
- ? des aotcins renocuens patiioirerrrs par la bnharce au tirte du DIF ;
- ? 0,9 % de la masse saiarllae anuellne butre puor le fcinmneeat des aictons menées dnas le cdrae du paln de formation, du DIF et de teutos arutes dépenses prévues par la réglementation en

vigueur. Cttee cottroiubn puet être gérée dinectreemt par l'employeur ou friae l'objet d'un veseremnt vtronioae à AGFOES PME, OCPA désigné par la branche, ou à un ature OCPA iesnpsfnotereroil ;

? 0,2 % de la masse sirllaaae aluelne btrwe ooteniamibglert versé au FONIGECEF et affecté au fennicament du congé iivinduecl de formation, de bailn de compétences et de VAE.

#### 14.4. Couniotrbitin CIF-CDD due par les eiprrneets eylmpnaot un ou pisrulues salariés en CDD queuls que sioent lures effectifs

Les erineesprts qui enlpoimet un ou puseulrs salariés en CDD snot teneus de vsreer au FIEOGCNF 1 % de la masse siaaalrle brute auelne versée à ces CDD. Cette ctuonbirotin est affectée au faneicenmmt d'un congé iveuidnidl de fatmrooin spécifiquement ouvert aux salariés en CDD. Les salariés snot invités à se rocphaerr du FOGIENCF puor connaître les cidtinoons d'accès à ce congé spécifique.

Tableau récapitulatif des cnttiorboiuts légales des esneterpirs et des oloaiignbts de vmernseet à AGOEFES PME :

Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus				
0,55 %	1,05 %	1,60 %				
Répartition de la ctronibotiuin : paln de formation, fnnenaciemt de la professionnalisation-DIF prioritaire, congé idvieundil de frtiomaon (bilan de compétences, VAE)						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement obraigtiole à AFEGOS PME, OCPA désigné par la branche						
Totalité de la contribution 0,15 % + 0,40 %	0,15 % professionnalisation	0,50 % professionnalisation	OPACIF			
Plus 1 % CIF-CDD versé au FIGNOECF par ttoue ensteiprre ealmnoypt des CDD queul que siot l'effectif						

#### Article 15 - Section paritaire professionnelle En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013

Les piantrreeras saocux siaaetgnris du présent arccod daedemnt au ciosnel d'administration d'AGEFOS PME la création d'une sceoitr prtiraee peloonfiessrne (SPP) dédiée à la brhcane psrsofnnelleoie qui srea nneaommt chargée, conformément aux dionistipos législatives et réglementaires :

- ? de reedcammonr les priorités (publics/formations) puor la gesotin des fdons du paln de foortamn des seointcs financières des enetsierps de mnois de 50 salariés ;
  - ? de définir des priorités de fiononrats et les règles de pisre en cagrhe au trite des fdons du paln de fionrtoan des eeirptrsens de 50 salariés et puls et des fdons de la pairinnteasifsoooln gérés par l'OPCA, en cohérence avec le présent aorccd de bahcrne et les aivs et ontertiaios de la CPNEFP.
- Pour l'élaboration des priorités, dnas le repscet des prérogatives de gsitoen et décisions de l'OPCA au rregad de l'équilibre des fnods gérés, la SPP prned en cmotpe des otiratnoies définies CPNEFP.

Un ptoocolre de création et de foncnnemniotet de la SPP srea clconu ernte les sarigintees du présent arccod et AGFOES PME, OCPA désigné par la bcarhne professionnelle.

#### Article 16 - Contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013

Concernant le fncanemiet du FPSPP, les ttexes prévoient qu'un poctuaegnre cmripes etrne 5 % et 13 % de la ciotbtuorin légale des emlopeyus à la fioormtan psoenlfeniorlse cniutne est versé au FPSPP, par l'intermédiaire des OPCA. Cette cnburiooitn est fixée cquhae année par arrêté ministériel. L'article L. 6332-19 du cdoe du taivral précise : « Les smmeos mentionnées aux 1° et 2° s'imputent sur les ptipitaacirnos des eluopmeyrs deus au tirte du congé iivndieul de formation, du

paln de fromtaion et de la professionnalisation. Au trite du congé iviudednl de formation, eells snot calculées en anuipqalpt le pgoruaentce mentionné à l'alinéa précédent. Au trite du paln de fiootramn et de la professionnalisation, eells snot déterminées par un acrocd de banhcre ou un acrocd clcoteilf cconlu etnre les oganitansoors scdlyinaes de salariés et d'employeurs sretiagnais de l'accord ctostinutif d'un ogsnmiare celltocuer prariate agréé interprofessionnel. A défaut d'accord en vgeulur au 1er jaivner de l'année de collecte, eells snot calculées en aipanqulpt le paentcrugoe mentionné à l'alinéa précédent de manière idtuenqie à ccnahue de ces participations. »

Pour l'application de ce texte, les piaarertens soicaux sairintaegs du présent acrocd décident de la répartition svuatie :

Le matnont ttaol de ltadie cobtioiturn au FPPSP est réparti de façon égale ernte la cuirotoitbn des eenetripps de la bcnahre au fnencnemait du paln de fomatorin et la ciibroutonn au feenncnimat de la professionnalisation, snot :

- ? 50 % du mnotant de la cburtitnioen de l'entreprise au fmceninneat du FPPSP au tirte de la psnftliraonsaseiioon ;
- ? 50 % du moatnt de la ciurtonbotn de l'entreprise au fncanemiet du FPSPP au ttire du paln de formation.

#### Article 17 - Portée de l'accord En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013

Les prateis cnoveinnnet que le présent acrocd cintsuote un arccod namiotrf de branche, aucun aorccd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet déroger à ses dispositions, suaf dtnsipsoios puls favorables.

#### Article 18 - Durée de l'accord En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013

Le présent acrocd est clocnu puor une période indéterminée. Conformément aux dinistpiosos législatives et réglementaires, les sigrtaeians ceivnonnnet d'une négociation tneialrne sur les

Article 19 - Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension  
En vigueur étendu en date du 4 nov. 2013

19.2. Entrée en vigueur

19.1. Dépôt

Le présent acorcd ernte en veuguir au juor de sa signature.

A l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aroccd srea notifié à l'ensemble des oisorinntaags représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. Conformément aux artielcs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent acrcod srea déposé en auntat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes de Piars et aux

19.3. Extension

L'extension du présent accord srea demandée sur l'initiative de la piarte la puls diligente, conformément aux diptsioisnos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

## Adhésion par lettre du 2 juin 2015 de la fédération CFTD des banques et des assurances à la convention

En vigueur en date du 19 juin 2015

Paris, le 2 juin 2015.

La fédération CFTD des bquenas et des assurances, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Piars Cdeex 19, au ministère du travail, de l'emploi, de la ftomraoin pensornliselfoe et du dlaogiuie social, deoitcrin générale du travail, srevcie des cinenvtoons clvetlecois nationales, 101, rue de Grenelle, 75700 Prias  
Madame, Monsieur,

Par aploitaipcn des dpstioosniis combinées des altrecis L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail, je vuos ifmrnoe que la fédération CFTD des beuaqns et des assurances, domiciliée 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à la cinveonton clietcovle nnoatliae des epseinterrrs d'expertise en matière d'évaluations iueelrdnstlis et cieoacmmlers du 7 décembre 1976, étendue par arrêté du 5 jliluet 1977, aisini qu'à l'ensemble de ses avenants.

Aussi, nuos vuos prinos de bein viuoor prernde atce de nrote démarche et penrrde teotus mereuss aux fnis de l'officialiser, ansii que de nuos asreesdr le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nous vuos sianorus également gré de bein vouloir nuos indiquer, par reoutr de courrier, la lstie de tuos les adhérents atleucs à cttee convention.

Je vuos pire de corire en l'assurance de mes staitltaus distinguées.

## Avenant n 62 du 18 décembre 2015 modifiant l'intitulé de la convention collective nationale et divers articles

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La FSE,
Syndicats signataires	La fédération de l'assurance CFE-CGC ; La fédération USNA itsirndue ; La FBA CDFT ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A l'issue de perisulus réunions piitaerras au cruos dlsselques un tairval de révision de la ctvneooinn cilvtloee natilnoae a été entrepris. La coitvnnoen cetvolclie s'appelle désormais la conitevon cotllcviee nlinatoae de la brncahe des sociétés d'expertises et d'évaluations.

Il est par ailrleus rappelé que le GEXEI a été dssouis le 6 mai 2015 aisini que son président en a informé l'ensemble des oaoinsarignts siaigaernts de la civoontnen coitlcvle naotnliae des erietpnress d'expertises en matière d'évaluations itseeduirlns et commerciales, les adhérents du GEEXI stuié à cette dtooiulissn étant désormais représentés par l'UPEMEIC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aavnnet récapitule l'ensemble des mtinoaidocifs apportées au txee de la cinnoevotn collective.

Après rpeest des dioptssinios sur le driot d'opposition, cet avanet srea déposé au grfeffe du csneiol des prud'hommes de Paris et au ministère du travail, auquel l'extension srea demandée.

Le cnenotu de cet avanet srea intégré dnas une édition du texte cmpelot de la ctinnoevon cilvtloee nitlaoane et ses annexes, diffusée à l'ensemble des osiaoratngis sleicnadys puor cstouinetr le suel decumnot qui srea utilisé lros des réunions pritaeras et cntesutior l'unique référence puor les utilisateurs. Par commodité, la cnooiventn cltivcloee noataline est appelée « CCN ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

2.1. L'article 1er de la CCN est remplacé par un arltice 1er rédigé asini :

« La présente civnteonon coelclvite ntlaoinae règle les rrpatoos de tarvail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de toute nturae et ceells dnot les activités s'y rattachent, qelule que siot luer fmore juridique, et, d'autre part, leurs salariés exerçant luer activité siot en France, siot hros de ce trtiroiree suos réserve d'avoir été engagés par une esternrpie française et de rleveer du droit français. »

2.2. L'article 2 de la CCN est désormais asini rédigé :

« Par société d'expertises et d'évaluations, il fuat erdnnete les einetprses d'expertises en matière d'évaluations irdsutleeilns et crcolmeiames (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, peters d'exploitation, responsabilité civile et pseflonlorsniee ? hros l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou estexpeirs snot diligentées aussi bein par des extpres certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des eprexts au servcie des assurés.

Ces sociétés snot répertoriées suos le cdoe NAF 66. 21Z mias elles puvneet être classées différemment, l'activité ppliarince de la société définie par son cifrfhe d'affaires étant déterminante puor l'applicabilité de la présente cotoennvin collective. »

2.3. L'article 3 de la CCN est désormais ansii rédigé :

« La cinotvneon clteilovce naalnoite deeivnt aabpcplile aux établissements situés dnas les départements d'outre-mer et aux eerntpsris dnot le siège scaiol est situé dnas les départements d'outre-mer à ptrair de l'entrée en apotclipain du présent aannvet suos réserve du caerlidner sivanut :

? ces ereresiptns desonspit d'un délai de 24 mios enrixapt au puls trad le 1er jeaivnr 2018 puor cselasr luer pneeosrnl sleon la cisacafloitiisn définie par la CCN. La glirle de saleiars aulenns mniimax est acpblalipe dnas ce même délai de 24 mios eiapxnt au puls trad le 1er jeniavr 2018 ;

? la pmrie annuelle puet ne pas apparaître dconeimttsent sur le betlilun de piaae puor les etsneripers créées anavt l'entrée en aolapitipcn du présent avenant. Le slaarie aneunl du salarié est au mions égal à la giatrane anenlule de rémunération fixée par la CCN. Ces etreirnseps créées avant l'entrée en aoitpciplan du présent avanet snot autorisées, puor friae aicpptoain du présent avenant, à earxirte du sraillae meeunsl une pitrae de ce saliare puor firaee apparaître sur le belulitn de piaae le pmeenait dstniict de la pmire alunnele par rppaort au salaire. Les aruets etrpeiesns s'organiseront puor gtianarr sur 12 à 13 mios le silarae annuel.

Dans tuos les cas, le sralaie aneunl mimnium s'applique, quelle que siot la dtae de création de l'entreprise, sur la période excédant le délai de 24 mios prévu ci-dessus.

La prmie d'ancienneté, cmme la prmie annuelle, dnvieet aipcbalpe à la période excédant 15 mios à coetmpr de l'entrée en apoticiplan du présent avenant. Si le sailare réel versé au salarié

est supérieur au minimum annuel fixé par la convention collective augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à extirper du salaire versé mensuellement selon le cas :

? soit la totalité ;

? soit la prime permise,

pour récupérer la prime d'ancienneté au-delà du salaire défini dans la prime d'ancienneté. »

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

3.1. L'article 4 de la CCN est désormais rédigé ainsi :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sauf réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1er janvier 2016 pour les entreprises adhérentes à l'une ou l'autre des organisations représentatives signataires. Pour les autres entreprises, elle prend effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant. »

3.2. L'article 5 de la CCN est remplacé par les articles ci-après :

3.2.1. « Article 3. ? Révision

Une demande de révision peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent à la convention collective.

Toute demande de révision sera examinée accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle convenant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque. »

3.2.2. « Article 4. ? Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée unilatéralement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord conclu en vertu de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, perdent une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord conclu en vertu de la convention.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs et des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

A défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord. »

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

4.1. Les articles 6 à 9 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 6 désormais ainsi rédigé :

« Article 6

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du droit de grève est régi par la loi. »

4.2. Les articles 10 à 12 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 7 ainsi rédigé :

« Les salariés qui participent à des réunions préparatoires décidées en vertu de la convention collective et des articles de la présente convention

s'efforceront d'éviter que la machine normale de leur service se trouve affectée par leur absence. Dans ce but, ils interdiront 10 jours à l'avance leur participation de leur participation à ces réunions.

Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus entre employeurs et salariés de la profession ou leurs représentants ne dispense pas, lorsqu'il est salarié, de participer à son employeur, d'acquiescer à son avancement.

Le temps passé par les intéressés à toute réunion préparatoire, de ces organismes, y compris à la réunion préparatoire, ne donne pas lieu à réduction de leur rémunération.

Les salariés participant à des réunions préparatoires de ces réunions sont indemnisés des frais engagés pour participer à ces réunions dans les conditions appliquées par les entreprises aux autres déplacements (remboursement du trajet, des frais de repas et hôtel).

Ces dispositions s'appliquent à l'absence de deux représentants par l'entreprise syndicale représentative, salariés d'entreprise (s) participant à la présente convention collective.

Les frais de déplacement et le montant de la rémunération sont versés par l'employeur.

Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces fonctions syndicales sont définies par une convention conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale.

Les dispositions relatives à la participation des représentants définies au présent chapitre et interviennent auprès de leurs adhérents respectifs pour en faire respecter l'application. »

4.3. Les articles 8 à 12 de l'actuelle CCN sont réservés.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les articles 13 et 14 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 13 ainsi rédigé :

« Les délégués du personnel sont élus et exercent leur mandat dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

6.1. Les articles 15 et 16 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 14 ainsi rédigé :

« La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que le fonctionnement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

6.2. Les articles 15 et 16 sont réservés.

### Article 7

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 17 de l'actuelle CCN est désormais ainsi rédigé :

« Les emplois sont classés selon la classification nationale en vigueur. »

### Article 8

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 18 de l'actuelle CCN est désormais ainsi rédigé :

« Les salaires minimaux des professions sont fixés par avenant inséré en annexe III de la convention collective.

Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la garantie de l'emploi des salariés dans les entreprises existantes étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des nouveaux 1 à 5 ans de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul pro rata tempore tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année.

Lors de l'application de la nouvelle classification en cours d'année, il faudra tenir compte, pour vérifier le respect du salaire minimum conventionnel applicable sur l'année concernée, de l'entrée en vigueur de l'ancienne et de la nouvelle grille de minima au cours du mois d'application de la nouvelle classification. »

## Article 9

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 19 de l'actuelle CCN est remplacé par la rédaction suivante :

« Les salaires minimaux conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'apprécient sur une période annuelle. Dans ce cadre, sont pris en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versés au cours de la période annuelle, y compris la gratification annuelle prévue ci-après mais à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au moins du salaire annuel minimum fixé par l'annexe III (annexe III) à la convention collective. »

## Article 10

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 20 de l'actuelle CCN est remplacé par la rédaction suivante :

« 20.1. Les salariés non cadres, après 6 mois d'ancienneté, bénéficient d'une gratification annuelle égale à 1/12 de leur salaire de base brut mensuel, hors prime par mois de travail effectif à compter du septième mois.

Le salaire de base brut mensuel retenant est celui qui correspond à la durée conventionnelle du travail ou en cas d'absence à celui payé au cours du mois. Les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés annuels n'entraînent pas de réduction de la gratification annuelle.

Cette gratification annuelle ne se cumule pas avec les primes de même nature en sus des primes (prime de treizième mois, prime annuelle ?). Seul le montant le plus favorable est versé aux salariés bénéficiaires définis ci-dessus.

Les modalités de versement sont fixées par les entreprises (périodicité, atout ?).

Cette gratification est prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article ci-dessus.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable en fonction d'un chiffre d'affaires, d'objectifs, etc., le contrat de travail ou l'avenant fixant les modalités de calcul de cette prime variable peut prévoir que la gratification annuelle soit comprise dans la rémunération, sous réserve toutefois que la rémunération sur l'ensemble de la période annuelle soit au moins égale au salaire minimum annuel conventionnel compté de la durée du travail effectif réalisée au cours de l'année.

20.2. Dossiers de travail

Pour les salariés inscrits dans les effectifs au moment de l'entrée en application du présent avenant, la gratification prévue ci-dessus est réputée comprise dans la rémunération versée sous réserve que, sur la période annuelle, le salaire brut réel soit au moins égal au salaire minimum fixé par la convention collective pour l'année. A défaut, les entreprises versent le complément soit par ajout mensuel du salaire mensuel, soit par versement en fin de période annuelle. »

## Article 11

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 21 de l'actuelle CCN est remplacé par la rédaction suivante :

« 21.1. Les salariés non cadres ayant au moins 3 années d'ancienneté bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur la base du salaire minimum annuel au potard de la durée du travail fixé en référence à la convention collective, divisé par 12, à raison de :

- ? 2,5 % à partir de 3 années et jusqu'à 9 années d'ancienneté ;
- ? 5 % à partir de 10 années et jusqu'à 14 années d'ancienneté ;
- ? 7,5 % à partir de 15 années et jusqu'à 19 années d'ancienneté ;
- ? 10 % à partir de 20 années d'ancienneté.

Par année d'ancienneté, il faut entendre 1 année révolue de présence continue au sein de la société.

Toutefois, les interruptions de travail pour cause de maladie, accident, maladie professionnelle et maternité ne sont pas déduites du temps de présence.

Cette prime d'ancienneté est ajoutée à la prime de fin de carrière pour les salariés dont la durée d'ancienneté ci-dessus est remplie.

La prime d'ancienneté n'est pas prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article 19.

21.2. Les salariés cadres du personnel administratif qui ont

commencé à bénéficier de la prime d'ancienneté avant la date d'entrée en application du présent accord conventionnel l'avantage à caractère acquis. Le montant correspond au pue être intégré dans le salaire mensuel.

21.3. Pour le personnel ex-technique et commercial, si le salaire réel versé au salarié est supérieur au minimum annuel fixé par la convention collective augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à verser du salaire versé mensuellement, selon le cas, soit la totalité, soit la prime psmrie pour rpter la prime d'ancienneté au-delà du salaire défini dans la prime d'ancienneté. »

## Article 12

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le contenu de l'article 23 de l'actuelle CCN est supprimé compte tenu de la suppression de la distinction entre les personnels administratifs, techniques et commerciaux. L'article 23 est désormais réservé.

## Article 13

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il en est de même de l'article 24 de l'actuelle CCN, qui devient un article réservé.

## Article 14

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 27 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi, l'accord du 27 octobre 2008 cessant de recevoir application.

« Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée initiale maximale est de :

- ? 4 mois pour les cadres ;
- ? 2 mois pour les non-cadres.

Toute interruption de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge celle-ci de la durée d'essai.

La période d'essai peut être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle initialement fixée au contrat. Cet accord écrit doit intervenir avant la fin de la période initiale d'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, l'engagement peut être rompu par l'entreprise sous réserve du respect des délais de prévenance tels que fixés par la loi :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié qui décide de rompre son engagement devra respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi, à savoir au minimum :

- ? 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- ? 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, y compris le délai de prévenance, ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fait l'objet d'une indemnité compensatrice. »

## Article 15

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

15.1. L'article 28 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« La lettre d'engagement ou le contrat de travail écrit comporte au minimum les informations suivantes :

- ? domicile ou résidence du salarié ;
- ? durée du contrat ;
- ? date d'embauche ;
- ? poste occupé ou activités du salarié ;
- ? classification professionnelle ;
- ? zone géographique d'emploi, ou l'agence, ou la direction régionale de l'entreprise dont dépend le salarié, ou le bureau de rattachement ;
- ? conditions d'essai ;
- ? durée du travail ;
- ? mode de rémunération ou montant du salaire brut mensuel pour la durée du travail conventionnel ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel ;
- ? modalités de paiement ;

La durée du travail conventionnel ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel ;

La durée du travail conventionnel ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel ;

La durée du travail conventionnel ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel ;

La durée du travail conventionnel ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel ;

? iidinoactn des régimes de prévoyance et de rmebeosmnuet des fiars de santé applicables.

Quand le crntaot de tairval est cnolcu puor une durée déterminée ou à tpems partiel, il cporomte également les aruets cuasels prévues par la réglementation appllacbpie à l'une ou l'autre de ces fomres de collaboration.

D'autres éléments d'information pnuevet firguer sur le crotnat de tiavarl ou la ltrete d'engagement :

? éléments de rémunération etaisxnt dnas l'entreprise ;

? exnctseie d'une caslue de non-concurrence.

Cette lctie d'informations n'est pas limitative. »

15.2. Cmopte tneu de la rédaction de l'article 28 ci-dessus, la rédaction de l'article 29 de l'actuelle CCN est supprimée. L'article 29 est désormais réservé.

#### Article 16

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le crhpatie II de l'actuelle CCN est désormais intitulé « Durée et répartition de la durée du taavril ».

L'article 30 de l'actuelle CCN est désormais rédigé anisi :

##### « 30.1. Durée légale

La durée du travial eetffcif est réglée conformément aux dtssipnioios législatives et réglementaires en veuuigr puor le pnneserol dnot la durée de tvaavril est mesurée en heures.

L'employeur oinragse le tepms de tiaravl dnas le rcpsset des dopiissinots légales :

? durée qtnouinedie mmaixlae de tiaavrl eeiftcfc de 10 hreues qui pourra, en cas d'événement ecopenetnxi (1), être portée à 12 hreues ;

? adliptume mamiaxle de 13 hreues sur une journée ;

? 11 heerus de reops etrne 2 journées de tiaravl ;

? 35 heerus de rpeos hadmoredabie consécutives ;

? 48 herues etvieecffs mexialams de tvaavril sur 1 semaine, suos réserve de ne pas dépasser 44 heuers en meonyne sur 12 saiemnes consécutives.

30.2. Répartition haomaiebdrde de la durée du taavril exprimée en hreues

Le tvaavril eefctfcif de la siemane est réparti sur 5 jours.

Toutefois, à titre eeeopinncxtl et snas que clea excède 12 sniamees par année civile, l'employeur puet fexir la répartition de la durée du tvaavril sur 6 jours.

Il en est nemtmnaot asini en cas d'événement enoxientepcl (\*).

Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jrous drvea être respecté.

Le dhmincae est le juor de rpeos hebdomadaire.

*(1) On eetndd par événement extnenoicepl tuot tpye d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impacrt dceirt sur l'accroissement de la carghe de tvaavril des sociétés d'expertises et d'évaluations, par eepxlme : événement climatique, tmniretaet de sinetrsis majeurs, gtioesn de cisre ?*

#### 30.3. Heeurs supplémentaires

##### 30.3.1. Cnengntoit d'heures supplémentaires

Le cgtenninot d'heures supplémentaires est fixé à 240 heeurs par an et par salarié.

Constituent des hreues supplémentaires les heerus effectuées à la ddmaene de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des hreues supplémentaires diot faire l'objet d'une itamfinoorn préalable au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

##### 30.3.2. Marooatijn des herues supplémentaires

Les heeurs supplémentaires fnot l'objet d'une maitrjaoon de sraliae déterminée conformément aux dosiitpnioiss légales en vigueur.

##### 30.3.3. Reops liés à la réalisation d'heures supplémentaires

Le pmiaaent des hreues supplémentaires et ou de luer mtaioojran puet être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un rpeos de durée équivalente. Les heeurs supplémentaires compensées par du repos, marijtoaon comprise, ne s'imputent pas sur le cgienntott auneul d'heures supplémentaires.

La cttnrropeiae obltaijoire en reops due puor totue heure

supplémentaire aolimpcce au-delà du ctognenit auneul d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dtspoinioiss légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de psrie de ces ropes snot fixées dnas les cndnioitios légales et cleles définies ci-après.

#### 30.3.4. Caractéristiques des cetioreraptns en rpeos

Le diot à la cnteproarite en reops est ouervt dès lros que la durée de ce rpeos aientttt 7 heures.

Ces ropes pveuent être pirs par journée ou demi-journée dnas un délai muaximm de 12 mios après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cruos de lallquee le rpeos est pirs est déduite du diot à reops à huteaur du nmbore d'heures de trviaal que le salarié aruiat acpomcli s'il aviat eteivfncefmet travaillé au cours de cttee journée ou demi-journée.

Les salariés sorent informés du nrbmoe d'heures de rpeos porté à luer crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié dnot le canortt de tivaavrl pnriedrat fin aanvt qu'il ait pu bénéficier de ces reops ou aavnt qu'il ait aucqis des ditors sinafufsts puor piovuor pdrenre ce rpeos reçoit une indemnité dnot le mannott cornespord au dorit acquis. »

#### Article 17

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 31 de l'actuelle CCN est désormais rédigé anisi :

« Le ruercos au tepms peairtl csntuoite l'un des meods d'aménagement du tpms de trvaail peanettmrt aux eepsentirts de répondre à des biseons spécifiques puor ciranets eplmois et aux salariés de cclnioeir vie pnnflisloeoesre et vie personnelle.

##### 31.1. Définition du tivaal à tpems peairtl

Sont considérés cmmoie tnaavrialt à tpems peairtl les salariés dnot la durée du tarival hebdomadaire, melulesne ou alneunle prévue au cartnot de traavil est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vugieur aevc une durée de taiavrl hbdmdroeiaae (ou l'équivalent mneuesl ou annuel) fixée au miiunmm à 17,5 heures, et à 2 hreues puor le porsnel affecté au naotytege des locaux, suaf dérogation ievudiidnlle par accrcd des priets au cartnot de travail.

##### 31.2. Modalités de msie en plcae

Dans le cdare de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de rioeucr au triaavil à tpems partiel.

L'employeur peottra à la cnaiaconssne du penoersnl les ptsoes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et rpniemsasl les cnotidoins de l'emploi libéré ou créé doresspia d'un délai de 1 mios à ctpemor de la dtae de doiufsfn de l'information prévue ci-dessus puor farie voalir sa candidature. La dmedane dvrea être envoyée par lterte recommandée aevc aivs de réception ou rmesie à l'employeur en mian prpore cronte décharge, ce derienr dnvaet répondre dnas le délai de 1 mios à cmptoer de la dtae de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur drvea mitenneonr les mtfois l'ayant conudit à ne pas aiovrr donné situe fvbraoneamlt à la demande.

Tout salarié satniuoahnt bénéficier d'une durée de tiavral à tpems praietl diot aerdessr sa denamde à l'employeur par ciuroerr en recommandé aevc aivs de réception ou reisme en mian pporre crorte décharge. Suaf ditissoniops légales fxaanit des délais puls courts, cttee dnmdeae diot être adressée 6 mios au mions aavnt la dtae de msie en ?uvre de la nuloleve durée du taviarl souhaitée, suaf accrcd exprés des parties.

La dmneade diot préciser la durée de tvaavril souhaitée, les modalités praiqueuts souhaitées d'exercice du tpems partiel, la dtae de démarrage envisagée.

L'employeur est tneu de répondre au salarié par courrier, en recommandé aevc aivs de réception ou par riesme en mian pporre ctnroe décharge, dnas un délai de 3 mios à cmopetr de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur dvera mnontneier les moftis l'ayant cdonuit à ne pas aiovrr donné une sutie flvabaroe à la demande.

##### 31.3. Cnatrot de tarival

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires prévues par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra nommer le certifié des motifs suivants :

- ? qualification du salarié ;
- ? salaire mensuel brut pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la convention collective par rapport à la durée contractuelle de travail ;
- ? durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;
- ? répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;
- ? cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- ? modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié ;
- ? liens dans lesquels le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces motifs s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hors la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

#### 31.4. Organisation du travail à temps partiel

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder 2 heures. La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord exprès entre les parties au contrat de travail.

#### 31.5. Matériel des horaires

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

#### 31.6. Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la faculté de rouvrir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail. Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur. Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

#### 31.7. Compléments d'heures

Un avenant au contrat de travail peut autoriser le salarié à effectuer la durée du travail prévue par le contrat de travail. Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe. Toutefois les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle bénéficient des mêmes droits que les heures complémentaires, c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'à 1/10 de la durée contractuelle initiale et 25 % au-delà de ce 1/10. Conformément à la loi, en dehors des cas de reconnaissance d'un salarié absent, il est interdit de faire effectuer des heures complémentaires par un salarié. Les salariés ayant exprimé leur volonté de réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires. En cas de pluralité de volontés à partager, les compléments d'heures sont proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs salariés au salarié le plus ancien en termes d'ancienneté.

#### 31.8. Poursuite à temps plein

Les salariés affectés à temps partiel peuvent à tout moment passer à temps plein, soit volontairement ou soit par suite d'une activité à temps

complet, bénéficiant d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

#### 31.9. Egalité de traitement

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation. »

#### Article 18

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article III « Affectation temporaire » de l'actuelle CCN est supprimé.

L'article 32 est désormais rédigé ainsi :

« Article 32 Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail consiste à répartir arithmétiquement les heures de travail effectives effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hetaus sont compensées par les périodes basses de façon que la durée contractuelle de travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

#### 32.1. Mise en œuvre

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

#### 32.2. Répartition de la durée du travail

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée contractuelle maximale de travail effectif de 10 heures, qui pourra, en cas d'événement exceptionnel (1), être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives maximales sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes retenues ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, tempête de séismes majeurs, goélie de crise ?

#### 32.3. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La répartition des temps de travail de chaque période est déterminée par écrit et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des horaires de travail.

Cette répartition correspond à l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines.

La modification de cette répartition en cours de période

reecsetpa un délai de prévenance de 7 jours, pnvuoat être réduit à 3 jorus en cas de surcroît tprmieorae d'activité ou de tarauvx à aiolcmpr dnas un délai déterminé ou en cas d'événement eiennotxpecl (1).

(1) *On eenntd par événement ecoxnetiepl tuot tpye d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, anayt un ipmcat direct sur l'accroissement de la crghae de trvaail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par epxelme : événement climatique, tmeerinatt de stnisires majeurs, gstoien de crise ?*

#### 32.4. Heurs supplémentaires

Sont considérées cmme des huere supplémentaires les heerus aecpomclis au-delà de la durée légale meyonne evifctee calculée dnas le carde pluri-hebdomadaire retenu.

#### 32.5. Rémunération

La rémunération mleuelsne des salariés est lissée sur la période de référence. Elle est calculée sur la bsae de l'horaire hdmaoiedrabe moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué. Les acsbenes ne donannt pas leiu à rémunération ou iniamonsteidn sornet comptabilisées puor le nmrobe d'heures de taairvl qui ariaut dû être effectué s'il n'y aavt pas eu absence. En cas d'absence dnnonat leiu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié seonrt calculées sur la bsae de la rémunération lissée.

#### 32.6. Fin de période

Dans le cas du salarié aaynt effectué un nobrme d'heures supérieur à cueli rémunéré du fiat du lissage, ces hueers snot considérées comme des huere supplémentaires et forent l'objet d'une maootjarin de siraale déterminée conformément aux ditinpssiois légales en vigueur. Le peiamnet des huere supplémentaires et ou de luer mtjaiooarn puet être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un rpoes de durée équivalente. Les huere supplémentaires compensées par du repos, moroaaitjn comprise, ne s'imputent pas sur le ctongneit aennul d'heures supplémentaires. Dans le cas du salarié aynat effectué un nrobme d'heures inférieur à cluei rémunéré du fiat du lissage, la rémunération srea régularisée à la fin de la période sur la bsae du tuax hioarre normal.

#### 32.7. Période incomplète

Le salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence du fiat de son ebacuhme ou de la rpuute de son crntaot de trvaail au cours de la période de référence vrera sa rémunération régularisée à la dernière échéance de piae sur la bsae du tpmes de taairvl réellement effectué.

#### 32.8. Diitpsiosnos particulières puor les salariés à temps ptaeril

Sous réserve d'adaptations, la répartition des hirroeas de tiaarvl tlele que fixée dnas le pammgrroe idcianitf prévu à l'article 32.3 s'applique aux salariés à temps partiel, qui dveornt en reeovicr cmnuctiamoon écrite au puls trad une sieamne anvat le début de la période. La madoifiction des hriaeors se frea par écrit dnas les ctoidninos fixées à l'article 32.3. Constituent des huere complémentaires les hereus effectuées au-delà de la mennoye de la durée cunttlleroace calculée sur la période de référence, dnas la liimte de 1/3 de cette durée. Les hueers complémentaires aclemocips au-delà de la durée alunnee snot majorées conformément aux dsoiosntiips légales. »

#### Article 19

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 33 de l'actuelle CCN est désormais rédigé asini :

« Ailcrte 33  
Convention de ffoiart aunnel en jorus

Le fffiroat anenul en jrous cinotssé à décompter le tpmes de tiaarvl en journées et non puls en heures. Il fxie le nborme de jrous que le salarié diot taeiavlrlr cuahqe année civlie ou eirxcece cambolpte ou toute autre période anelnlue définie par l'entreprise.

#### 33.1. Salariés concernés

Conformément aux dotipniisoss du cdoe du travail, les prnnlesoes dnnot la durée de taairvl ne puet être prédéterminée, à l'exclusion des cerdas dirigeants, penvue coulcnre une cevtooninn de fffiroart en juors sur l'année. Ce snot les salariés cedars et non caedrs qui dniosespt d'une amintouoe dnas l'organisation de luer empoli du tpmes et dnnot la narute des fiocntnos ne les cdoniut pas à siuvre l'horaire clelciotf apllcbpiae au sien du sirevce ou de l'équipe aueuql ils snot intégrés :  
? les eertpxs cadres, salariés dnnot l'activité iopmse de nobemrux et fréquents catocntns avec le ceintl ou l'assuré et dnnot la présence au baeruu n'est pas sjtuee à des heiarors déterminés. Ces salariés dspeonist d'une gadnre latiudte dnas la coidnute et l'organisation de lrues missions. Ils ont la possibilité d'influer sur luer eoplmi du temps, et il luer est iosmlspbe de prédéterminer avec crieuttdte la durée de luer potiterasn puor le celint ;  
? d'autres credas de nauveix 6 à 10, c'est-à-dire les cdraes administratifs, les cdears aarsnust des fotconins transverses, cuex exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des moisnss commerciales, ou anmosplciast des tâches de cudointe et de sirueosvijn de travaux, et qui doiespnst d'une gradne liberté dnas l'organisation et la gtoisen de luer tpmes de tiaarvl puor exécuter les msoiins qui luer snot confiées ;  
? les salariés classés navieu 5, opuccant un elpmoi de la filière ? ffonticn ccrmamoliee ? ou ? eepxt ?, et répondant à la définition de ce niveau, dnnot la durée du tpmes de trivaal par aaoptcpiin de l'article L. 3121-43 (2°) du cdoe du tiaarvl ne puet être prédéterminée et dès lros qu'ils dosiepsnt d'une réelle auitmnooe dnas l'organisation de luer eolmpi du temps.

#### 33.2. Msie en ?uvre des contonnievs de faiorft anenul en jrous

La msie en ?uvre des covntenions de fiforat anenul en jrous prévue par la présente cnnootevin est pblsossie suos réserve de l'accord exprs du salarié par irsoeitnn d'une cuasle dnas le caonrtt de trvaail ou dnas un avenant. Les modalités de msie en ?uvre des cvennooints de fraifot anenul en jorus pueevnt fiare l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

#### 33.3. Nombre de jrous travaillés dnas l'année

Le nrmobe de jrous travaillés forfaitisé ne puet excéder 218 jrous de traavil efftfeif à tpmes plien puor la période alnuenle retenue, y crpimos le dpsioitif solidarité, et clea qanud le salarié a aiucqs et pernd la totalité des congés payés. A défaut, le norbme de jrous à tviaarlrlr est augmenté d'autant. Cette litime de 218 jrous a été fixée en considération de 11 jrous fériés chômés (nouvel an, ldnui de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, lduni de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël). Si lemonlcaet des jrous fériés supplémentaires snot chômés, ils vieennnt en déduction des 218 jrous.

#### 33.4. Modalités de décompte des jrous travaillés et sivui

Le tpmes de tvriaal des salariés concernés fiat l'objet d'un décompte aennul en jrous de tirvaal effectif. La msie en ?uvre de la conivtoenn de fffiroat anenul en jrous nécessite que des dsstiipionos senoit adoptées aifn d'organiser l'amplitude et la cgrhae de travail. Ces diinssoptios concenent les modalités de décompte :  
? des journées travaillées ;  
? des ctoidnnos de contrôle de son apilptocan ;  
? des modalités de siuvi de l'organisation du tvriaal ;  
? de l'amplitude des journées d'activité.  
Le salarié anayt clncou une convetonin de fffiroat définie en jrous bénéficie, cquahe année, d'un eterentn avec son supérieur hiérarchique au cuors d'qeul snot évoquées la cgrhae de tvriaal de l'intéressé (chiffre d'affaires, nobmre de msinoiss ?) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du tvriaal dnas l'entreprise, l'articulation ertne l'activité piosnefonlsree et la vie pnlerosene et fiamalile asnii que la rémunération du salarié. Cttee aldptuime et ctete cgahre de tarival dvnoeit rseetr reiabosalnns et arsuser une bnone répartition, dnas le temps, du tvriaal des intéressés.  
En vue de cet enietertn annuel, un état récapitulatif des journées

travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos est établi conformément aux parties. Cet état récapitulatif des dispositions ci-dessous établies trimestriellement.

Pour ce faire, les parties définissent les devoirs de prise des jours de repos liés à la limitation à 218 jours (y compris un jour de solidarité) de la durée du travail ou à toutes les modalités selon lesquelles ces jours de repos sont fixés.

Le suivi de la charge de travail et de sa répartition dans le temps est assuré par l'employeur grâce à des méthodes et documents périodiques :

? a minima l'entretien annuel prévu par les dispositions législatives ;

? un suivi trimestriel écrit indiquant la répartition des jours ouvrés entre jours travaillés et jours de repos. Ce document permet au salarié concerné d'alerter sur sa charge de travail l'employeur qui apporte une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions relatives aux repos quotidiens de 11 heures ainsi que de celles relatives aux repos hebdomadaires minimum.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et dans le cas où l'excès de 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel (1).

Si cette hypothèse doit être prise en compte de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jours de travail :

? un avenant au contrat de travail déterminera le nombre de jours supplémentaires à travailler au-delà de 218 jours, jour de solidarité compris, le mode de calcul du salaire journalier et le taux de majoration de la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui est au minimum de 10 % et qui peut être majoré en fonction de la législation en vigueur.

Les parties conviennent de l'inclusion de ce taux de majoration dans la rémunération de l'année civile, le salaire de chaque jour supplémentaire travaillé soit supérieur au salaire journalier résultant de la convention collective majoré de 10 % selon le calcul ci-après.

La rémunération de ce (ou ces) jour(s) supplémentaire(s) est alors calculée ainsi :

? le salaire annuel minimum rémunère les 218 jours travaillés (y compris jour de solidarité) ainsi que les jours ouvrés de congé annuel et les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec les jours de repos habituels ;

? en pratique, le nombre de jours rémunérés par les 12 semaines est de 218 + 25 jours de congés annuels + en moyenne 10 jours fériés = 253 jours ;

? exemple : pour un salaire minimum conventionnel annuel de 25 000 € brut, le salaire journalier est de :

? 25 000 € / 253 jours = 98,81 € ;

? dès lors que le salaire pour chaque journée supplémentaire travaillée au-delà de 218 jours est au moins égal, dans l'exemple ci-dessus, à 98,81 € + 10 %, la majoration est comprise dans le salaire. Dans le cas contraire, un complément est versé pour atteindre le salaire minimum résultant de la convention collective majoré de 10 %.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux dispositions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

*(4) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, tempêtes majeures, gestion de crise ?*

### 33.5. Rémunération

La rémunération des salariés en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que le travail implique. Le salaire minimum conventionnel afférent sera le salaire minimum du navire concerné majoré de 5 %.

#### Article 20

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 34 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

#### « Article 34

Convention de forfait annuel en heures

La convention de forfait annuel en heures consiste à fixer un nombre d'heures de travail dans la limite de 1 847 heures (1 607 heures + le complément de 240 heures supplémentaires) que le salarié doit effectuer au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise).

La convention de forfait annuel en heures permet un volume de heures de travail d'une journée à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, en fonction de la charge de travail. Le comité d'entreprise, quand il existe, est consulté chaque année sur le recours aux dispositions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

### 34.1. Salariés concernés

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait annuel en heures les salariés cadres, de niveau 6 à 10, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés non cadres du niveau 5, opérateur de la filière ? fonction cléricale ? ou ? expert ?, répondant à la définition de ce niveau, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

### 34.2. Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures

La mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures prévue par la présente convention est posée sous réserve de l'accord exprès du salarié par signature d'une convention individuelle.

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures restent soumis aux dispositions suivantes :

? durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel, être portée à 12 heures ;

? amplitude maximale de 13 heures sur 1 journée ;

? 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;

? 35 heures consécutives de repos hebdomadaires ;

? 48 heures consécutives maximales de travail sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;

? aux jours fériés et congés payés ;

? au contrôle de leur temps de travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures conventionnelles à son forfait, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées et comprises dans la convention de forfait annuel en heures.

Le dépassement de la durée annuelle de travail précisée par la convention individuelle implique un avenant conclu par écrit d'un commun accord des parties fixant le nombre d'heures s'ajoutant pour l'année à la durée initiale et la rémunération supplémentaire. »

#### Article 21

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les articles 35 et 36 de l'actuelle CCN sont supprimés.

#### Article 22

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 37 « Rémunération et absences » de l'actuelle CCN devient l'article 35, dont la rédaction antérieure au présent accord est annulée ; il est désormais rédigé ainsi :

« Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable, sauf cas prévus par la loi.

Toute absence non prévisible doit faire l'objet le jour même d'une notification auprès de la société précisant le motif de l'absence et sa durée probable.

Par ailleurs, toute absence doit être justifiée à l'employeur au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure défini par la loi. Les mêmes obligations s'imposent en cas de notification de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié, qui bénéficie d'un médecin de son choix.

Tout retard doit être justifié auprès de la société.



Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions. Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une procédure disciplinaire. »

#### Article 23

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 38 de l'actuelle CCN est supprimé.

#### Article 24

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les articles 39 à 42 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 36 ainsi rédigé :

#### « 36.1. Durée du congé annuel payé

La durée du congé est de 5 semaines par année de travail effectif, et ce quelle que soit la durée de l'année de travail. En cas de présence inférieure à 12 mois, le congé sera attribué pro rata temporis, arrondi à l'unité supérieure.

#### 36.2. Période de référence des congés annuels

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, sauf accord d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

#### 36.3. Période de congé annuel

La période de prise de congés annuels s'étend du 1er mai au 31 octobre. La durée du congé pris en une seule fois au cours de cette période ne pourra excéder 4 semaines et ne pourra être inférieure à 2 semaines consécutives. La cinquième semaine de congés ne pourra pas être accolée au congé annuel de 4 semaines, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié pourra demander à prendre une partie de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employeur n'est pas tenu de l'accorder ou de la refuser sans motif valable.

Lorsque la prise de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent selon les règles de droit commun aux conditions légales en vigueur.

#### 36.4. Congé d'ancienneté

La durée du congé telle qu'elle est fixée ci-dessus sera augmentée de :

- ? 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. »

#### Article 25

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les articles 43 à 48 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 37 rédigé ainsi :

« Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées par la médecine dans les 48 heures d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et donnent lieu à l'application des articles suivants.

#### 37.1. Médecin de soins

Les salariés ayant une année d'ancienneté à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident devront compléter une attestation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation sera déterminé de façon à compléter le salaire de l'intéressé à 100 % pendant les 45 premiers jours de l'arrêt de travail et à 75 % pendant les 30 jours suivants.

Au cours d'une période de 12 mois consécutifs, le total des périodes indemnisées ne pourra excéder 45 jours à 100 % et 30 jours à 75 %.

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, les périodes, montants et taux d'indemnisation sont ceux mentionnés dans le tableau ci-dessous :

Indemnisation arrêts maladie

Ancienneté	Nombre de jours total d'indemnisation	Montant des indemnités
< 1 an	0	0
1 à 5 ans	75 jours	45 jours à 100 % 30 jours à 75 %
6 à 10 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
11 à 15 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
16 à 20 ans	120 jours	60 jours à 90 % 60 jours à 66,66 %
21 à 25 ans	140 jours	70 jours à 90 % 70 jours à 66,66 %
26 à 30 ans	160 jours	80 jours à 90 % 80 jours à 66,66 %
31 ans et +	180 jours	90 jours à 90 % 90 jours à 66,66 %

Au premier arrêt de travail sur une période de 12 mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. A compter du deuxième arrêt sur cette période de 12 mois, le délai de carence est de 3 jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Exemple : premier arrêt : 10 janvier 2016 (aucun délai de carence applicable dès le premier jour). Deuxième arrêt : 20 mars 2016 (délai de carence de 3 jours applicable).

Idem sur le délai de carence applicable, et ce jusqu'au 9 janvier 2017.

Si arrêt au 10 janvier 2017 (à nouveau aucun délai de carence applicable sur le premier arrêt).

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

#### 37.2. Indemnité de maladie et de l'accident non pris en compte

La maladie ou l'état de santé ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le licenciement effectif et définitif, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

? rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelle qu'en soit la durée, qui désorganisent l'entreprise et qui nécessitent le licenciement définitif du salarié ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur a la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement ;

? rupture du contrat pour cause d'absence prolongée incompressible nécessitant le licenciement effectif et définitif : la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée du salarié, nécessitant son licenciement effectif et définitif pourra constituer une cause de rupture des relations

contractuelles. »

#### Article 26

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les articles 49 et 50 de l'actuelle CCN d'ancien régime et les articles 38.1 et 38.2.

L'article 51 de l'actuelle CCN est supprimé ; il est réservé.

#### Article 27

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les articles 52 et 53 de l'actuelle CCN sont remplacés par les articles 39 et 40 ci-après.

#### « Article 39

Congé de maternité ou d'adoption

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption sont indemnisés et se voient attribuer les conditions d'égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur. Les périodes du congé de maternité, en raison de grossesse ou de suites de couches pathologiques, sont prises en compte pour le versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans la limite de 6 semaines, et sous réserve de la possibilité d'un certificat médical précisant que l'allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces périodes ne sont pas imputées sur les périodes prévues de congé maladie en cas d'arrêt maladie et leur indemnité est calculée à plein tarif.

A l'expiration du congé de maternité l'intéressée peut, sur sa demande, bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé parental d'éducation. Il en est de même en cas de congé d'adoption.

#### Article 40

Absences pour maladie

Après 1 an de présence il est accordé, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner les enfants malades âgés de moins de 10 ans et vivant au foyer.

Ce congé est payé comme temps de travail dans la limite de 4 jours par an quel que soit le nombre d'enfants.

Après épuisement de ces droits, un congé non payé est accordé également, sur présentation d'un certificat, pour soigner les enfants malades. »

#### Article 28

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les articles 54 à 58 de l'actuelle CCN sont supprimés.

#### Article 29

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 59 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 41 ainsi rédigé :

#### « Article 41

Congés pour événements familiaux

Il est accordé à l'occasion des événements familiaux suivants sur justification :

- ? décès du salarié : 5 jours ouvrables ;
- ? décès d'un proche : 4 jours ouvrables ;
- ? décès des descendants directs du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- ? congé de naissance ou d'adoption : 4 jours ouvrables ;
- ? décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS : 5 jours ouvrables ;
- ? décès du père, de la mère, d'un enfant du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;

? décès des grands-parents et petits-enfants, des frères et sœurs du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Des journées d'absence non payées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus. »

#### Article 30

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les articles 60 à 65 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 42 ainsi rédigé :

« Article 42 Rupture du contrat de travail

Les démissions et licenciements sont soumis aux dispositions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention.

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, lourde ou force majeure, sera de :

? 1 mois pour les non-cadres, porté à 2 mois en cas de licenciement d'un non-cadre après 2 années de présence continue dans l'entreprise ;

? 3 mois pour les cadres.

Dans le cas d'observation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui ne l'observerait pas devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir, sauf accord des parties.

Dans le cas où un salarié licencié trouverait un emploi avant la fin du préavis, il a la possibilité avec l'accord de l'employeur de quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement, en cas de licenciement pécuniaire pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés, en vue de rechercher un emploi, à s'absenter 2 heures par jour en prévenant l'employeur. Une possibilité est laissée au salarié de cumuler ses heures d'absence par demi-journée ou journée avec l'employeur.

La fixation de ces droits sera déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, chaque partie choisira à tour de rôle les heures pendant lesquelles interviendront ces heures d'absence. »

#### Article 31

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 66 de l'actuelle CCN est supprimé. L'article 43 est réservé.

#### Article 32

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 67 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 44 désormais ainsi rédigé :

#### « Article 44

Indemnité de licenciement

Sauf faute grave ou faute lourde ou cas de force majeure, il est accordé aux salariés, à partir de 1 an d'ancienneté, une indemnité calculée sur la base du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

A partir de 1 an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement sera égale à 1/5 de mois de salaire par année de présence auquel s'ajoutent au-delà de 10 ans 2/15 de mois de salaire par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 33  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les articles 68 et 69 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 45 rédigé ainsi :

« Article 45  
Mise et départ à la retraite

L'âge de départ à la retraite est l'âge légal.  
La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié ne constitue pas un cas de licenciement, sous réserve de respecter les dispositions légales.  
En cas de départ volontaire du salarié ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance égal à la durée du préavis devra être respecté.  
Le salarié qui prendra sa retraite dans les conditions fixées ci-dessus percevra une indemnité de départ en retraite calculée conformément à l'assiette définie par la loi et égale à :

? 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;  
? 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;  
? 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;  
? 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté. »

Article 34  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les articles 70 et 71 de l'actuelle CCN sont supprimés.

Article 35  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 72 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 46, dont la rédaction est la suivante :

« Article 46  
Hygiène et sécurité

Les dispositions d'hygiène et de sécurité sont cibles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.  
Les salariés sont nommés dans de sorte aux visites médicales prévues par les dispositions légales.  
Lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel purrnot le saisir de toute question relevant de sa compétence. L'employeur le consulte notamment en cas d'aménagement important dans les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.  
Les salariés doivent être recensés et classés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document peut être consulté par les salariés selon les modalités prévues dans l'entreprise. »

Article 36  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 73 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 47 dont la rédaction est la suivante :

« Article 47  
Travail des femmes et des enfants

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants et aux articles R. 3221-1 et suivants du code du travail, les entreprises doivent garantir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.  
De même les conditions particulières de travail des jeunes sont réglées conformément à la loi. »

Article 37  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 74 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 48 ainsi rédigé :

« Article 48  
Travailleurs handicapés

L'emploi des travailleurs handicapés s'effectue conformément à la loi. »

Article 38  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 75 de l'actuelle CCN est supprimé.

Article 39  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 76 de l'actuelle CCN devient l'article 49 et il est désormais rédigé ainsi :

« Article 49  
Personnel en travail temporaire

Le recours au personnel sous contrat à durée déterminée ou salarié d'une entreprise de travail temporaire s'effectue conformément à la loi. »

Article 40  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 77 de l'actuelle CCN devient l'article 50.

Article 41  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les articles 78, 79 et 80 de l'actuelle CCN deviennent respectivement les articles 51, 52 et 53.  
A l'article 51, la phrase de l'alinéa ainsi rédigé :  
« Pour les européens : de représentants de l'organisation syndicale représentative ? » devient :  
« Pour les européens : de représentants des organisations syndicales représentatives ? ».

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

### Annexe I Classification

#### 1. Classification des emplois

Une nouvelle grille de classification a été établie, dont l'intérêt est de :  
? simplifier une énumération d'emplois devenue inadaptée à la diversité des appellations d'emplois ;  
? ne pas retenter en cause les titres, les qualifications, les emplois utilisés par les entreprises ;  
? définir des critères qui permettent de classer les emplois.

#### 1.1. Categorie générale

Sous l'impulsion d'une modification de l'ordre économique, social, les activités des entreprises de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations ont évolué, entraînant des changements importants des emplois et des compétences de leurs salariés.  
Dans ce contexte, les organisations professionnelles ont manifesté le souhait de modifier :

? aux erptsnriees de la branche, un otuil de giosetn des ressuecos haiemuns mdeorne et faelnmceit utilisable, quelleus que snioet luer dmnieiosn et luer ogriatosainn ;

? aux salariés des etsernpies concernées, une visibilité et des petrvepicse d'évolution psfoeinoelnrle ;

? aux prrainaeets scioaux de la branche, des oiltus de pilotage.

### 1.2. Présentation de la caioiasfltsicn pnsllernfsoeioe

La csiasatfilcoïn a puor ojtiebcf de définir et hiérarchiser des niauvex professionnels, aïfn de ptnsoonier les elmiops sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée situe à un diansitogc qiatalutf et qtintuaaf des emplois, pmanrettet d'établir une chaagoirrtpe d'emplois repères positionnés sur dix niveaux.

La gillre de cciaioisftsaln cusnottie un outil pofnreamrt en tmeers de gstioen des roesscerus humaines, de recrutement, de prcruaos pesonfoenirl et de formation, et peremt neomnamtt :

? de seiutr otcimjeeenbvt l'emploi de cuahqe salarié dnas la grille, quelle que sïot la particularité de son ptsoe et de ses responsabilités, conformément aux ficntonos qu'il ecexre réellement ;

? de faclietir les pitscvpeers d'évolution de carrière, rdneeus puls veiïbels grâce à une mirlleue progressivité ;

? d'assurer le lein aevc la rémunération par le baiis d'un slaarie miuinmm cnotnveinenol gnatarï puor cqahue nevaiu de la grille.

### 1.3. Méthode des critères ctsasalns

La ccaïïssltfaon des empoils est fondée sur les cniq critères clasanst suivants, cmuomns à tuos les emplois, prtmmeeatt d'apprécier onjimbeteecvt les cnaopsmeets de cuahqe emopli et le degré de maîtrise, par chqae salarié, de son elpomi :

? complexité ;

? aoitnuome ;

? responsabilité ;

? reonials ;

? cnsnacoiæsn requis/ expérience dnas la fonction.

Les critères clastnass ont une portée générique, aacclipbe à tuos les emplois. Ils pttrenent de rsoanier de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

#### Définition des critères cslsaatns

Une définition générale des cniq critères cassaltns est présentée ci-dessous. Puor caquhe critère classant, il est établi une définition du degré mniaiml asini que du degré maximal. Il aapeirdrtpnna à cqhaue eenstriepe de définir les degrés intermédiaires saahcne que le nrobme de degrés par critère derva être au mminuim au nmorbe de six. Ces degrés et définitions devront être établis une sulee fios et ieunitdqes quel que sïot l'emploi dnas l'entreprise.

Complexité : cqauhe emolpi rqrueeit un nviaeu de cetooïncn des tâches à aïcclompr et de résolution de problèmes, nécessaires puor réaliser l'activité. Ce critère décrit la nraute des activités et l'organisation du traival caractérisant un emploi. Il popose une goraitdan citnusrtoe sur la résolution de problèmes soeln la nature, le degré et la diversité des difficultés inhérentes aux tvuaarx confiés au salarié : complexité à cïcleoter et ayelansr des informations, résoudre des problèmes, préparer et pdernre des décisions.

Degré miaminl :

Les opérations snot élémentaires, simples, ssuepctbilies d'être effectuées à l'issue d'une iïfmmotraon rpidæ du titulaire.

Degré mmxiaal :

Les activités snot caractérisées par un développement de stliunos oialergïns nécessitant une créativité du fiat de luer complexité. Elels s'exercent dnas un eonmervnvenit incertain, la seule référence à des stliunos antérieurement expérimentées ne sfsnaiuff pas.

Autonomie : cahque eplomi nécessite des maegrs de man?uvre dnas l'exercice de l'activité, qui se terandisnt en cïhox des moyens, des outils, des ressources, des soltoons proposées, à mtrtee en ?uvre. Ce critère meruse le degré de liberté d'agir et de prnrdee des décisions dnot dosipse le turalite de l'emploi dnas la réalisation et/ ou l'organisation de son travail, en tannet cmpote du tpe d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux aontics à réaliser et aux menoys à usieltr puor rieplmr sa mission.

Degré miaminl :

Les csengnois données snot seïmlps et détaillées ; elels fniexnt la natrue du traival à etfuefcer et la séquence des opérations à respecter. Le tvraïal est réalisé dnas un cdare précis. Le contrôle par un tries est systématique.

Degré maïxmal :

Les activités s'inscrivent dnas le carde de missoins et

programmes. Dnas son périmètre de responsabilité, le tularitie pcpairte à la définition d'objectifs puor les entités qu'il dirige, et détermine les ojcfetbis intermédiaires et les aïtoncs à meenr dnas pseruluis domaines, aux rpbosnleeass de ces entités et/ ou à lures collaborateurs. Le contrôle est effectué par rrapot à l'atteinte des ojfbets dnas le rcsept du budget.

Responsabilité : cuaqhe emopli porte une responsabilité dcrtie ou icitrdene dnas un des dieomans de l'entreprise : la production, le commercial, l'administration, les cohix fiaienicrns et budgétaires, les projets, les résultats. Ce critère mruese l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi, c'est-à-dire la criutboïotnn apportée à l'entreprise. Il roervcue les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats et la portée des acinots réalisées et des décisions prises.

Degré mniaiml :

Les opérations ont un ipacmt limité au pstoe de travail.

Degré mxaamil :

Les activités ont un icapmt ioapmtnr et dbruale sur l'entreprise dnas son ensemble, sur le paln économique, tuchneïq et social. Le tiulrate a une responsabilité d'optimisation des mynoes mis à sa disposition, sïot dnas le cdare du pogmarmre qu'il met en ?uvre, sïot dnas le cadre de l'organisation des entités qu'il dgriie puor l'atteinte des objectifs.

Relations : cauqhe elopmi nécessite de créer et/ ou d'entretenir des raliatnos inenters et enrxtees puor la réalisation de l'activité. Ce critère mresue la nraute et la complexité des coactns imposés par l'emploi en temers de tpe d'interlocuteurs (internes/ externes, décisionnaires ou non...) et de tpe de ciootuïmcanmn mis en ?uvre (information, échange, conseil, concertation, négociation).

Degré mnmaïil :

L'emploi rqrueït d'échanger et de tttnaesmre des iïmfroanonts aevc des irueltenorcuts itrneens ou externes.

Degré mmaaxl :

L'emploi reïrquet de cncravoïne des itleuntcourres clés par un atminrauergé rtneainol et taennt cmtope de ptions de vue divergents. Il nécessite, dnas des sitoitauns de préparation et/ ou de suivi de pjertos présentant un enjeu itpomnart puor l'entreprise, de nueor et d'entretenir des ccotatns de huat niveau, de poterr l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Connaissances requises/ expérience dnas la fintocon : ce critère mruese le nvaïeu des csesncïaanons et les capacités rïuesqes puor exrcer l'emploi et en maîtriser tuos les aspects. Eells peevnut être aueïscqs par un neïavu d'Education ntinaloæ mïanmil rïequs ou non seoln la nutrae de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme ou l'obtention d'un trtie pïfersneonsol ou d'un cïcieraftt de qatuïlcaïfon pïnnesloselrfe (CQP), ou ercone par l'expérience professionnelle, la foatrimon cïntnuoe ou la vïoiaïtdln des aïqucs de l'expérience (VAE).

Degré mniaïil :

Les csannnseaoïs rqrueïses crdnnsresoopt au naveïu CAP ou BEP. Eells peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré mïmaaxl :

Les ccaannsesnoïis rqrueïses se suntïet au minmuim au neavïu bac + 4. Elles pneuvet être remplacées par un savoir-faire d'un neavïu équivalent.

Une fios tuos les degrés établis, un peeïmonoinnstt de l'emploi porura être réalisé sur chqae critère.

A ttire icadïntïf et snas portée normative, un eexlmpæ de grllïe de critères calnssats sur six degrés est jnoït en aennxe II.

La pesée des emïpols :

La pesée des elmiops csontsïe à dennor un pdoïis rltïæf à chcaun des cniq critères caatslnss tles que définis ci-dessus.

L'application du système de cfaacïsilïstn est ftïæ au sien de l'entreprise à l'initiative de l'employeur. Aïfn de ftïelïcar la msïe en ?uvre, il est conseillé aux erïepernsts de procéder à l'évaluation des emïlipos à l'aide de la glrlïe des critères cantalsalss qu'elles aonrt établie :

? établir puor cuahqe critère une échelle de pnoïts psfregïsons cnsrdprenooat aux différents degrés. Puor cuahqe tpe d'emploi dnas l'entreprise, l'échelle de pnoïts prruoa être pondérée d'un critère à l'autre ;

? poïeïntsnor cuhque elompi dnas la glïre au rarged de cauqhe critère. Le ttaol des pnoïts oeutnbs sur l'ensemble des critères ïnïque le nveïau de cïstalfïason de l'emploi (1 à 10) en ftncïoon d'une tbaïe de crdaonncpsoeïe définie, puor cahuqe niveau, au préalable dnas l'entreprise.

La priorité est donnée à la pesée de l'emploi réel et non à l'évaluation du tualrite du poste. Sulee la pesée des activités palïeprcïns dnas la focïtïon dïot être pïrse en compte.

Emplois repères :

Quatre faïemlls déterminent les epïilos repères de la bharnce :

? eptrxes ;

? sprpout aux eetrxps ;

? crmoiaecml ;  
? fconinots transverses.  
Chaque famille n'est pas représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10.  
Pour chaque famille, des sous-familles et/ ou emplois repères sont déterminés :

Famille : experts

Emplois repères :  
? manager/ directeur ;  
? expert ;  
? expert évaluateur ;  
? chef d'équipe/ superviseur ;  
? directeur ;  
? télé-expert.

Famille : sportive aux experts

Emplois repères :  
? responsable d'équipe ;  
? chef d'équipe/ superviseur ;  
? entraîneur de sport ;  
? technicien opérationnel ;  
? gestionnaire d'opérations ;  
? assistant (e) opérationnel (le) ;  
? assistant (e) technique.

Famille : commerciale

Emplois repères :  
? directeur commercial/ marketing/ développement ;  
? responsable commercial (e)/ marketing/ développement ;  
? chargé (e) d'études marketing/ développement ;  
? chargé (e) de missions commerciales ;  
? directeur (e)/ chargé (e) de clientèle ;  
? gestionnaire de réclamation client ;  
? chargé (e) de communication ;  
? assistant (e) commercial (e)/ marketing.

Famille : fonctionnaires

Sous-familles :  
Informatique  
Emplois repères :  
? directeur de système d'information ;  
? responsable informatique ;  
? analyste ;  
? responsable des études ;  
? chef de projet informatique/ réseau ;  
? technicien informatique/ micro ;  
? assistant (e) maîtrise d'ouvrage/ informatique.

Finances

Emplois repères :  
? directeur administratif et financier ;  
? directeur financier ;  
? directeur comptable ;  
? aide-comptable ;  
? contrôleur de gestion ;  
? assistant (e) comptable.

RH/ juridique

Emplois repères :  
? directeur des ressources humaines ;  
? responsable RH ;  
? responsable juridique ;  
? juriste ;  
? responsable paie/ administrateur du personnel ;  
? responsable formation ;  
? gestionnaire informatique ;  
? gestionnaire de paie ;  
? assistant (e) RH ;  
? chargé (e) de mission RH.

Organisation/ procédures

Emplois repères :  
? responsable organisation et procédures ;  
? responsable qualité ;  
? responsable MOA ;  
? responsable de procédures ;  
? statisticien.

Services généraux

Emplois repères :  
? responsable des services généraux/ services généraux ;  
? hôte (sse) d'accueil ;

? titulaire ;  
? employé (e) d'entretien ;  
? gardien ;  
? assistant ;  
? teneur de comptes ;  
? chargé (e) de maintenance.  
Administratifs  
Emplois repères :  
? assistant (e) de direction ;  
? administrateur.

## 2. Classification

La classification de la présente convention est donc composée de dix niveaux.

Les cinq premiers niveaux sont des niveaux « non cadres » (1 à 5).  
Les cinq niveaux suivants sont des niveaux « cadres » (6 à 10).  
Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel.

## 3. Mise en œuvre de l'entreprise

Les engagements des parties d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, entrant en vigueur le 1er janvier 2018, pour réaliser la mise en œuvre de la classification.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel doivent être informés du nouveau processus de classification.

Lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, les représentants du personnel sont associés par le biais de la constitution d'une commission d'entreprise. Cette commission, dont les membres sont nommés par les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sera présidée par l'employeur.

La commission d'entreprise est composée de deux membres nommés par les représentants du personnel et de deux membres représentants de l'employeur, sauf accord plus favorable.

L'absence de désignation des représentants du personnel au sein de la commission ou l'absence de constitution de la commission de moins de 50 salariés ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Chaque salarié dispose d'un délai de 30 jours civils auprès de l'employeur à compter de la notification de son personnel pour son désaccord sur ce classement. L'employeur est tenu d'informer la commission d'entreprise, au minimum 7 jours avant l'adoption de la commission, des recours qui sont portés à sa connaissance.

Les recours sont étudiés par la direction, qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître à l'intéressé par écrit, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou non cette décision.

## Glossaire

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie commune :

? famille : famille principale regroupant des emplois aux mêmes de corrélation ;

? emploi repère : référence des emplois par qualification ;

? classification : opération consistant à regrouper les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et de leur respectifs, de la façon la plus objective possible ;

? critère de classement : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de classer les emplois en fonction sur une base objective, quel que soit l'emploi ou le métier exercé.  
Exemples : responsabilité, autonomie.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

## Annexe II

Exemple de grille de critères classés à six degrés

Critère « complexité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations sont variées et à caractère de façon cohérente.

Degré C

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

? l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs origines ;  
? le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques cunées et de choisir des moyens, procédés et approches.

Degré D

Les tâches à accomplir ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la poursuite de romédntcamiaons argumentées. Les inronaomtfs pionreevnt de sceruos différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

Degré E

L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ ou nouveaux. Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et apocrhps peu courants. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités. Les solutions apportées sont adaptées à des capacités d'analyse et de synthèse avérées.

Degré F

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne s'applique pas.

Critère « autonomie »

Degré A

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la norme du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré B

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies ; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser ; elles ne prévoient pas tous les soutnatis de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

Degré C

Les instructions sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l'objectif à atteindre, tout en précisant la suite des tâches dans un programme d'ensemble. La délégation doit bénéficier de l'initiative s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

Degré D

Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ ou prescrire des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

Degré E

Les directives sont générales et données sous forme d'objectifs quantitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les procédures et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilité. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

Degré F

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsabilités de ces entités et/ ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Critère « responsabilité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des intervenants externes. Le titulaire peut assumer d'autres responsabilités monétaires expérimentées en répondant à leurs exigences et en adoptant une attitude terrain.

Degré C

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des intervenants externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

Degré D

Les tâches ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité et fait appliquer les directives de sa hiérarchie.

Degré E

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la direction ; elle peut influencer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur. Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

Degré F

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, dont dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Critère « résultats »

Degré A

L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré B

L'emploi requiert d'expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

Degré C

L'emploi requiert d'apporter conseil à des intervenants en leur fournissant des informations et/ ou un support.

Degré D

L'emploi implique de développer des réseaux de contacts avec un ensemble d'interlocuteurs pour traiter les problèmes afférents aux différentes situations de travail rencontrées et afin d'aboutir à un résultat concret.

## Degré E

L'emploi se caractérise par des ratnleois d'influence et de prsisouean vinsat à stsceiur l'adhésion des ieutotrulncers dnas des soantitius représentant un ejneu puor l'entreprise.

## Degré F

L'emploi reuiqert de ccoarnvie des ietoutecrrunls clés par un atgmuearnire rniatonel et tneat cotmpe de pionts de vue divergents. Il nécessite, dnas des sitantuiois de préparation et/ ou de siuvi de ptjoers présentant un enjeu iamrnptot puor l'entreprise, de nueor et d'entretenir des ccotatns de huat niveau, de proetr l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Critère « connaissances/ expérience dnas la fnotcoïn »

## Degré A

Les caoasiensnncs rieseque crenodnpsroet au neiveau CAP ou au BEP. Elels peeuvnt être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

## Degré B

Les csnoaninacses rueiqses cpsdeonerrnot à un nveiau CAP ou BEP, ou se seunitt au nievau du bac. Elels punveet être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

## Degré C

Les csncsaonaiens reisueqs se stneuit au miumim au navieu du bac, le puls sveuont au niaveu bac + 2. Eells ipleumqnit des cacnnseioass en théorie et ptiqurae dnas un dmainoe particulier. Eells peeuvnt être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

## Degré D

Les cisaeconnsas rquesies se snietut au mminium au navieu bac + 2/ bac + 3. Eells dnioevt prtmeere d'élargir les inentrtnievos à d'autres domaines, d'organiser le traavil d'autres salariés, vroie de papicrtier au développement de noveeuuls activités, nuauovex ptouirds ou services. Elles pnvueet être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

## Degré E

Les ccasnoansenis riueeqss se sueintt au miumim au nveiau bac + 3. Elles peeuvnt être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

## Degré F

### Avenant n 65 du 5 avril 2017 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UPEMEIC FSE
Syndicats signataires	CFE-CGC assurances SNAPCC UNSA FBA CFDT

*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017*

Conformément aux diitnpoissois de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ritvlaee au travail, à la mrindooaisten du dualigoe saocil et à la sécurisation des prurcaos professionnels, les piraetenars siacoux ont décidé de créer une ciiosmsmn pitraaire penteanmre de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bcnahre des sociétés d'expertises et d'évaluations.

Ils snot par conséquent cenovuns d'apporter les mfonditioacs snaevitus aux diopsitnioos de la ceionotvvn ceillvtce ntilaonae du pnesrneol des sociétés d'expertises et d'évaluations et cleles dnót les activités s'y rattachent, qulele que snot luer forme juridique.

Les cnsicnensoaas requesuis se snietut au mnuimim au nveiau bac + 4. Elles punveet être remplacées par un savoir-faire d'un neiveau équivalent.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### Annexe III Salaires mmuiainx cenvnitonnoles

(En euros.)

Niveau	Salaire miumim cneotevnninl aenunl burt applicable à cpometr de la msie en ?uvre par l'entreprise de la nouellve caslosiaictfn (en attendant cette msie en ?uvre, la gllrie de rémunération mliamnie liée à l'ancienne csisalcaifoin ctounine de s'appliquer)
1	18 948
2	19 500
3	20 200
4	21 500
5	23 440
6	25 400
7	28 300
8	32 265
9	38 070
10	47 210

Pour les creolaaboutrls dnót le tpmes de taviarl srea ceuli du ffoiart aennul en juors (soit à ceptomr du neaviu 5), le sraliae mminium connoineevntl anenul burt ci-dessus mentionné srea majoré de 5 %.

Rappel de l'article 8 de l'avenant à la cnvtneooïn cvlcteloe : « Conformément aux ailtres 9 et 10 du présent avenant, la gttacriifan aulnnele cmoirse dnas les miumna sialauarx étant acsucie puor les salariés non cdares après 6 mios d'ancienneté, il convient, puor l'appréciation de l'atteinte des miumna des neivaux 1 à 5 lros de la première année de présence dnas l'entreprise, d'effectuer un ccalul pro rtaa tpmoiers teannt cmtope de la dtae d'entrée eefctifve du salarié au cruos de l'année. »

Le présent anveant a puor ojebt de définir les moniiss de la CPPNI, sa composition, ainsi que ses règles de fonctionnement.

Le présent aanvnet a également puor obejt de rapelelr les mssniios de la cmissoimoin patiraire naainlote puor l'emploi et la foiortamn pieorosneslnlfe (CPNEFP), et d'en préciser les modalités de fonctionnement.

Article 1er - Modification de l'article 8  
*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017*

L'article 8 a désormais puor obejt de régir le fennotemnconit de la coosimmsin prtairaie penanrmète de négociation et d'interprétation. Ses ditposisinos snot en conséquence remplacées par les dtsiponoiss svunaties :

« Acilrte 8

Commission paairrite peetrname de négociation et d'interprétation

1. Missions

La ciiomossn pratiraie pnneemtrae de négociation et

d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de rendre en cohérence les dispositions relatives de la branche professionnelle. A cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. A ce titre, elle définit son champ d'action de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ?;

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les difficultés d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ?;

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

## 2. Composition

La commission paritaire préalable de négociation et d'interprétation est composée :

? d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;  
? d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission est assurée par un représentant de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services de l'organisation patronale représentative désignée par la délégation patronale.

## 3. Fonctionnement

La commission préalable de négociation et d'interprétation peut :

? se réunir en formation plénière ;  
? en formation ? interprétation et consultation ?.

Elle peut également mandat des groupes de travail sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission préalable de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes de travail de cette instance.

La commission préalable de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière au moins de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission, quand elle siège en formation ? interprétation et consultation ? se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

? soit directement par un employeur ou un salarié ;  
? soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;  
? soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations représentatives de la présente convention.

## 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions dans le cadre de la délibération. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, anpeantant au même collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, sauf en cas de signature d'un accord collectif pour lequel les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président tranche la question à l'ordre du jour de la session suivante. »

## Article 2 - Modification de l'article 9 En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017

L'article 9 a désormais pour objet de régir la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. Ses dispositions sont en conséquence remplacées par les dispositions suivantes :

### « Article 9

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

#### 1. Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et démographiques de la population en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme certificateur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

? en matière prioritaire :

-? promouvoir la politique de formation de la branche ;  
-? participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de pénétration et d'adaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ;  
-? rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;  
-? proposer des actions pédagogiques menées à l'évolution des qualifications requises par la profession ;  
-? procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et certifications professionnelles ;  
-? contribuer à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;  
-? proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;  
-? examiner le rapport annuel de l'organisme certificateur



agréé pour sa part spécifique relative à la branche ;  
-? s'occupe l'application des accords conclus à l'issue de la négociation collective de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;  
-? formule des propositions et de donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds d'investissement de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à un avis ;

? en matière d'emploi :

-? étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans les domaines de la structure des qualifications et des besoins de formation ;  
-? établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation syndicale à la commission paritaire ;  
-? faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des méthodes appropriées ;  
-? contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

## 2. Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle est composée :

? d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;  
? d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations professionnelles représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CEFNPP sont assurées, alternativement par les deux collèges, tous les 2 ans. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait appliquer le règlement après avis du président de la commission.

## 3. Fréquence des réunions

La CEFNPP se réunit en assemblée plénière au moins de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

La commission peut également traiter en palette des groupes de travail les questions relatives sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

## 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, à l'exception du même collègue.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés sauf en cas de suggestion d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations professionnelles et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président propose la proposition à l'ordre du jour de la séance suivante. »

Article 3 - Frais de déplacement  
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017

La prise en charge des frais de déplacement des salariés des entreprises mandatés par l'organisme national représentatif au sein de la branche s'effectue conformément aux modalités définies ci-après. Les frais engagés doivent impérativement être liés à l'exercice des mandats de représentants syndicaux au niveau de la branche à l'occasion des réunions professionnelles organisées par la profession.

## 1. Déplacements

### Billets de train

Les billets de train sont remboursés sur la base du tarif 2e classe minoré éventuellement des réductions engendrées par les cartes d'abonnement payées par l'entreprise au sein de laquelle les représentants sont salariés.

### Billets d'avion

Les billets d'avion sont remboursés sur la base du tarif classe économique minoré des réductions engendrées par les cartes d'abonnement payées par l'entreprise ou du tarif le moins coûteux aux horaires adaptés.

Les déplacements (aller/retour) doivent s'effectuer par avion. L'avion est autorisé lorsque le temps de déplacement en train est supérieur à 3 heures 30, ce qui n'est pas le cas par exemple pour les trajets Paris/Marseille, Paris/Lyon ou Paris/Strasbourg qui doivent se faire en train. Les destinations autorisées sont par exemple : Paris/Nice, Paris/Toulouse, Paris/Brest, Paris/Montpellier.

Frais de transport et de location de véhicule et/ou bureau ? gare et/ou aéroport en transport en commun ou en taxi

Frais de transport et de location de véhicule ? lieu de réunion en transport en commun ou en taxi

Les trajets en transport en commun ou en taxi pour se rendre du domicile à la gare ou à l'aéroport (aller/retour), et de la gare ou de l'aéroport au lieu de réunion, sont remboursés dans leur intégralité, (hors pourboires) sur justificatifs originaux.

## Indemnités kilométriques

Si le mode de déplacement est plus économique et/ou rapide, les représentants peuvent utiliser leur véhicule personnel, en franchise de covoiturage. Les représentants qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre aux réunions bénéficient d'un remboursement au kilomètre, conformément au barème d'indemnité kilométrique USASRF en vigueur.

## Frais de stationnement/péage

Les frais de stationnement/péage sont remboursés dans leur intégralité sur justificatifs originaux.

## 2. Hébergement

Le bioes d'hébergement est exceptionnel. En cas d'éloignement géographique important un départ du domicile avant 6 heures du matin pour se rendre à une réunion paritaire, et nécessitant ainsi un départ la veille, une exception sera faite conformément à la procédure des frais d'hébergement.

Les frais d'hôtel sont pris en charge dans la limite de 100 ? par nuitée, hors petit déjeuner.

Les frais professionnels engagés par le représentant sont à sa charge et notamment les frais de bar, minibar, téléphone personnel, etc.

Les fiars de reaps (déjeuner ? dîner) snot rorlseebaums sur prcuiootdn de jsftticuifais et sur la bsae des frais réels plafonnés au motnant du barème fixé par l'URSSAF cqaue année (18,40 ? puor 2017).

## Accord du 20 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité, et à la parité entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FSE,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT ; UNSA SNAPCC,

### Article - Préambule

Le présent accord est colncu puor une durée de 3 ans à comtepr du 1er javnier 2019.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les osotiirannags liées par une cotnoivenn de brchnae ou à défaut par des accords ponfelrseisnos se réunissent puor négocier tuos les 3 ans sur les meruses tneadt à asruser l'égalité pflsnoroilesene etrne les fmeems et les hmoems et sur les meurses de rgpraatae tenadnt à remédier aux inégalités constatées.

La négociation ptore netamnomt sur :

1. Les cdoiiontns d'accès à l'emploi, à la frtoimoan et à la piomtoorn peslonneloisfre ;

2. Les cdtonnois de traiavl et d'emploi et nnaomtmet cleles des salariés à tpems partiel.

Les parreeaints saiuocx cnonivennet qu'il est nécessaire de mettre en palce une puitqlioe vinast à gatrinar l'égalité professionnelle, développer la mixité et pooivourmr la parité etrne les femems et les hommes.

Dans un cotxtnee de frotés mutations, les enprseiets de la brnhcae deinvot mnitainer un huat neivau de compétences, vareislor les tnlates et siaovr en aertitr d'autres.

Les sartniaiges du présent acrcod considèrent que les prpicneis d'égalité professionnelle, de mixité et de parité snot des ggeas de pfnrrcmeoae puor les epntesirers qui cnnobturiet à la réalisation de cet objectif.

#### a) Discrimination

Les prnarteieas soaciux rnlleappt luer osipopiotn à tuote fmroe de dainiomrctisin liée au genre, dnas ce cadre, la bhacrne réaffirme son acnmeahttet au rseepct des dioipinsstos raveliets au pnpirice de non-discrimination, telets que prévues par le cdoe du travail.

#### b) Harcèlement

Les erpietsrnes de la branche s'engagent à prévenir et à smpeurpr tutoe frmoe de harcèlement, par eelmxpe en mettnat en place une procédure d'alerte.

Pour eeecrxr lrues oilbgtains dnas ce domaine, les erueoylmps s'appuieront en plarteiucir sur les riels de proximité que snot les représentants du psoeenrnl et les médecins du travail.

Les salariés, vciemtis ou témoins, qui seneriat amenés à sibur ou connaître des sontiaius de harcèlement ne puornrot pas siubr de stocninas du fiat de luer témoignage.

#### c) Sexisme

Les ruseonemrmtbs snot effectués, par l'entreprise au sien de lqlaulee les représentants sdaycuinx snot salariés, accompagné des jftsuiffiacts de dépenses.

La ntoion d'égalité etrne les hemmos et les femmes et le prciinpe de non-discrimination snot par aurilles renforcés aevc l'introduction dnas le cdoe du tvialal de la ntioon de smesixe au tiraavl (art. L. 1142-2-1) :

« Nul ne diot sbiur d'agissement sexiste, défini comme tuot amnsigeet lié au sxee d'une personne, ayant puor oebjt ou puor effet de poterr aetnttie à sa dignité ou de créer un envmreneniot intimidant, hostile, dégradant, hnaimulit ou ofaensnft ».

## Annexes

Le présent arcocd est colncu puor une durée de 3 ans à coetpmr du 1er jeivnar 2019.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Annexe 1

Glossaire

**Discrimination** : saottiuin dnas lqalleue une pesnrone est traitée moins febvalomnerat qu'une atrue (ou qu'un gupore de personnes), en riasn de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

**Diversité** : dnas le modne de l'entreprise, la diversité rveonie aux pitulieqos msies en palce puor leuttr crtone tuot tpye de drnsiocmiaiitn : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.

**Égalité** : picprnie solen lquel tteous les personnes, qelules que snieot lerus caractéristiques, pnuveet iunqveor les mêmes dtrios et prétendre être traitées de la même manière.

**Équité** : pcinprie selon leugel on ccehrhe à dnoenr à tteous les personnes, fcae à une même situation, les mêmes cecnahs d'accès ou de réussite. Les diiftssios « d'actions pteovisis » rposneet sur le picprine d'équité.

**Mixité** : présence et piiiptacaorn équilibrées des duex sexes. On plrae de stuceer mixte à prtiar d'un raorppt de l'ordre de 40/60 %.

**Parité** : Est à parité une incasnte de décision et de puoovir composée de 50 % de feemms et 50 % d'hommes.

**Ségrégation pinlrsfleonsoee** : cntoicoanrtn de fmemes ou d'hommes dnas un seectur donné.

**Sexisme** : le sixsmee au trivaal s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, cmneproomtet ou pratique, fondés sur une dttciosinin injustifiée etrne les poeernsns en riasn de luer sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en terems d'emploi, de cidintoons de tiraavl ou de bien-être.

**Stéréotype** : atttbiuorin de caractéristiques à un gropue déterminé de personnes. Les stéréotypes snot des représentations seeimoalcnt cntutoeriss qui ilefunnenct les conrttpeemms et pornipcetes individuels.

**Stratégie égalité** : la loi eionjnt aux esnteerpris de mtetre en place une « stratégie égalité » puor aigr en fvauer de l'égalité psolornilnefsee etrne les femmes et les hommes.

Le présent acrcod est colncu puor une durée de 3 ans à ctpemor du 1er jeivanr 2019.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Annexe 2

Indicateurs de suivi par la branche de la stouituan comparée des fmeems et des hommes

Chaque indicateur sera présenté sous forme de viraux caopvirtemas hommes/femmes.

Effectif CDI au 31/12 par :

1. Catégorie : cadre/non cadre.
2. Filières métier (CCN).
3. Temps complet/temps partiel.

Effectif CDD au 31/12 par :

4. Catégorie : cadre/non cadre.
5. Filières métier (CCN).
6. Temps complet/temps partiel.

Recrutement

7. Répartition des effectifs par type de contrat (CDI/CDD).
8. Répartition des effectifs par filière métier (CCN).

Écart de rémunération pour les effectifs à temps complet

9. Coefficient SBAM hommes/SABM femmes par filière métier (CCN).

SABM = Salaire annuel brut médian.

10. Nombre de femmes parmi les 10 salariés les mieux payés.

Promotion : nombre de promotions ou de niveaux de

classification

11. Proportion de l'effectif promu par filière métier (CCN).

Évolution salariale

12. Taux d'augmentation individuelle.

Accès à la formation professionnelle : nombre de salariés qui ont suivi au moins une formation par :

13. Catégorie cadre/non cadre.
14. Filière métier (classification CCN).
15. Temps complet/temps partiel.

Qualification

16. Nombre de formations et de parcours favorisant la mixité.
17. Nombre d'actions de sensibilisation envers les managers.
18. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE, d'un bilan de compétences.
19. Nombre de passages à un niveau de qualification professionnelle supérieure, par sexe.

Articulation vie professionnelle vie privée

20. Nombre de salariés ayant répondu aux enquêtes.
21. Nombre d'entretiens d'orientation professionnels réalisés.
22. Nombre de salariés en horaires de postes décalés.
23. Nombre de salariés ayant travaillé au télétravail.
24. Nombre de réunions se tenant en dehors de la cithare des temps/nombre total de réunions.
25. Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de résidence d'activité.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel tarasrnfnt les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les entreprises professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 3 décembre 2018 portant désignation de l'opérateur de proximité AGEFOS-PME ? seuil 10 ;

Vu le décret du 23 janvier 2019 de la DGFEP relatif aux modalités de mise en œuvre de l'accord collectif de l'OPCO des professionnels des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord collectif du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité,

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée de l'opérateur de compétence (OPCO) des entreprises de proximité qui sera agréé sur le site 10, pour la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations (IDCC 915).

Experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Article 1er - Bénéficiaires du dispositif de reconversion ou promotion par alternance

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Sont visés les salariés en contrat à durée indéterminée, salariés en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée, salariés placés en situation d'activité partielle, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail. Les bénéficiaires ne devront pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et non par la licence.

Article 2 - Certifications professionnelles visées

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Compte tenu du préambule du présent accord, les partenaires sociaux conviennent que le dispositif de la « Pro-A » vise les bénéficiaires suivants, répondant aux enjeux d'évolution et de reconversion de salariés vers des activités en matière de la périmètre économique de la convention collective. Elles conviennent de l'assurance, la responsabilité client, et le bâtiment. Elles conviennent de consolider la capacité des salariés à occuper un emploi et d'assurer la pérennité de leurs compétences.

## Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	FSE,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FBA CDFT ; UNSA industrie,

### Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de la date de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

## Accord du 15 avril 2024 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FSE,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; UNSA ; SN2A CFTC,

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Le présent accord est conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, étendue par arrêté du 5 juillet 1977, ICDC 915.

Champ d'application professionnel (art. 2 de la CCN) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, ports d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle? hors des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des

La liste des certifications proposées a été établie en concertation avec les DRH des entreprises représentatives de la branche. Elles correspondent à un besoin en termes de qualification d'emploi et de formation.

Les entreprises de la branche ont toutes la possibilité de sélectionner les certifications de formation de leur choix.

Domaine	Titre	RNCP	Niveau
Assurance	BTS assurance	38359	5
Assurance	Conseiller en assurance	35727	5
Assurance	Chargé d'indemnisation en assurance (IFPASS)	34171	6
Relation client	BTS négociation et conseil en relation client	38368	5
Relation client	CQP chargé d'accueil et de relation clients-adhérents	36030	5
Relation client	TP gestionnaire d'équipe relation client à distance	38665	5
Bâtiment	BTS bâtiment	1122	5
Bâtiment	DEUST bâtiment et construction	19896	5
Bâtiment	BTS fluides énergie domotique	38361	5
Bâtiment	Licence Pro bâtiment et construction	30141	6
Bâtiment	TP ingénieur supérieur d'études en génie énergétique du bâtiment	38546	5
Bâtiment	TP chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment	34158	5
Bâtiment	Conducteur de travaux métreur	38129	5
Bâtiment	Conducteur de travaux bâtiment et travaux publics TCE	37846	5
Bâtiment	TP ingénieur supérieur du bâtiment, ingénieur économiste de la construction	34886	5
Bâtiment	TP technicien supérieur du bâtiment, ingénieur étude de prix	34887	5
Bâtiment	TP conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil	35027	5
Bâtiment	BTS écoprojet des bâtiments, conception et réalisation	37495	5
Bâtiment	BUT génie civil construction durable bâtiment	35482	6
Bâtiment	BUT génie civil construction durable réhabilitation et amélioration des performances environnementales des bâtiments	35484	5
Bâtiment	BTS gestion aménagement des bâtiments commerciaux et réalisation	35809	5
Bâtiment	DEUST Bâtiment et travaux publics	35821	5
Bâtiment	Conducteur de travaux ? bâtiment et travaux publics ? tous corps d'état	35865	5
Bâtiment	Diagnostic produits, équipements, matériaux et déchets issus du bâtiment	36312	5
Bâtiment	Chargé de gestion technique des bâtiments	36408	5

Les certifications sont en cours de validation des autorités compétentes arrivées à échéance faisant partie de la liste ci-dessus sernot d'office éligibles.

**Article 3 - Mise en œuvre des parcours**  
*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Le candidat doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de formation, dans l'entreprise (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, dans l'entreprise) et avoir acquis d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut également être mobilisée pour atteindre l'objectif certifiant.

La mise en œuvre du parcours implique la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant la durée et l'objet de la validation ou de la promotion par alternance, à déposer auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche.

Tout au long du parcours, le salarié concerné bénéficie, dans l'entreprise, de l'appui et de l'accompagnement d'un tuteur formateur d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une fonction liée en rapport avec l'objectif certifiant.

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être étendue :  
 ? jusqu'à 24 mois, lorsque la durée du cycle de formation antérieure à la certification professionnelle visée ou les acquis du bénéficiaire l'exige ;  
 ? jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire

et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel.

15 % à 25 % de la durée de la formation doit être consacrée à la formation, dans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures. Au cas où de besoin, cette proportion pourra être portée au-delà de 25 %.

La durée minimale de la Pro-A et la durée minimale de la formation ne sont pas applicables aux acquis d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (certificat « Clé-A » ou « Clé numérique ») et de validation des acquis par l'expérience (VAE).

**Article 4 - Financement du dispositif**  
*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

La prise en charge des coûts et frais engagés pour les activités de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) sera financée, sur les fonds légaux, selon les barèmes de prise en charge adoptés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la société patronale représentative de la branche, selon les critères établis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à l'opérateur de compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire couvert tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance pourra être prise en charge, sur les fonds légaux selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire, par le

cniosel d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur pïootispron de la soectin patriiare pfelsoenniolsre dnót relève la branche.

Article 5 - Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Conformément aux arelctis L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, tuot accrod de bhrnace ayant voctoain à être étendu diot coremotpr des stluioatnpis spécifiques puor les erntspeires de minos de canntqutie salariés ou, à défaut, des jictisftaounis paternmet d'expliquer l'absence de dtsoioinsips spécifiques à ces entreprises.

En atppolicain des aleitcrs L. 6324-1 à L. 6324-10 du cdoe du travail, le dosiptisif de rnseivceoon ou pooroïtmn par anaertlone s'adresse à toute entreprise, snas considération liée à son effectif.

Dès lors, il n'y a pas leiu de prévoir, dnas le présent accord, de dsotsinpiois spécifiques puor les eserprenits de moins de 50 salariés.

Article 6 - Abrogation des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation  
*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Compte tneu de la seopisurpsn du dipiisstof des périodes de psinseoofiastanrlin au 1er jnavier 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 steebpmre 2018 puor la liberté de ciiohsr son ainevr professionnel, les dipisnstioos fguinrat à l'article 6 de l'accord du 4 nvbromee 2013 rilaeft à la fraotomin perfolosinnesle snot abrogées.

Article 7 - Durée de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Le présent accrod est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 8 - Révision  
*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Le présent accrod puet être révisé conformément aux dsiipsionots des aterlics L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux ogsaratoinins sgnaiietras ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du ccyle électoral au cours deuqul l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a leiu à l'issue du cylce électoral, aolrs la révision puet itnvenerir à l'initiative de tuteos les oonnasiagrtis syaicdlnes représentatives dnas le champ d'application de l'accord.

Si une ddename de révision est engagée, elle dvera être accompagnée d'un pojert mtaennniont les piotns soihtnaut être révisés.

Les négociations débiteront dnas les trios mios sivanut la ddeamne de révision. Totue daednme de révision qui n'aura pas atbuoi dnas un délai de six mios à cmeoptr de la dandeme de révision srea caduque.

Article 9 - Dénonciation  
*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, le présent aorccd purroa être dénoncé par l'un ou l'autre des sntriagaes ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation srea notifiée par lrtete recommandée avec aivs de réception à cchuan des aeruts siaiagtrnes ou adhérents et déposée par la ptirae la puls deiitngle auprès des seecivrs du ministère du tarival et du secrétariat-greffe du coenisl des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord coutnnie de prudorie eefft pndanet un délai mxmaial de 12 mios à cpetomr de l'expiration du délai de préavis. Si un neuovl arccod est clocnu dnas le délai de 12 mios suvnaït l'expiration du préavis, les dnipisosotis du nveul aorccd se sutsbentriuot intégralement à l'accord dénoncé.

Article 10 - Dispositions finales  
*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

Le présent arccod srea notifié à l'ensemble des osniriagnatos représentatives à l'issue de la procédure de srngatuie conformément aux dstipoiinoss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux dtnispisoios des alreictis D. 2232-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé auprès du ministère du trvaail en nrrobe d'exemplaires sauinftfts et au secrétariat-greffe du cenisol des prud'hommes de Paris.

Les stinaeigars daedemntt aux svreeics du ministère du tavaral l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2024*

L'activité des erpeenrtsis de la brachne des sociétés d'expertises et d'évaluations évolue suos l'effet de différents faertucs :

1.?Le sucteer de l'assurance est en pleine trromoansiatfn puor répondre aux nevelllos aetttens des cusaerotmonms : socptoruisin en ligne, besion d'immédiateté, psrie en cghare ridape de questions/réponses sur le sicreve proposé, crspmaaioon ptenmnerae des oferfs concurrentes, etc.

Ce mvoneemut s'accompagne de l'apparition de noeuuavx artcues : les « artesuchss » positionnés sur des pidoruts à bas coût avec une psrmeoe de stifiipmocailn des psorecs de socrioistupn et indemnisation. En réaction les arususers tilnoindrtaes réaffirment la primauté de la rtiloae client, et mtmetet la satsaiociftn cilnet au crtnee de luers préoccupations.

Sur un atrue plan, le dérèglement cmlqiatuie psouse les puovrios pbuicls et les arussuers à faire évoluer luer modèle, avec nemamtont la reftnoe du régime des costheraatps naturelles.

L'évolution des métiers impactés par ctete tatorafmsnrin est laneergmt décrite dnas l'étude réalisée en février 2020 par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance : « Les métiers de l'indemnisation au tpmes du datiigl ».

(Schéma non reproduit, cnlslbauote en linge sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), riqubrue « Pnciultabos ocifielfles » « Bitllneus oeilffcis des coinvontns cleovlcits ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20240026\\_0000\\_0004.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240026_0000_0004.pdf/BOCC)

L'étude met en anvat la noiton de « prcruaos cinelt » et d'« expérience clenit », et drssee le poiratrt idéal du pnosonsrfeeil de l'indemnisation cmome étant « agile, empathique, et tcmieunenhqet sdolie ».

La « nvlluoe imdnoineastin » ssppoue de nouaevux process, basés sur : « la cortinoaidon etciffeine et eicacffe de tuos les inetanrvtens », « l'orientation vres la résolution de problèmes », et « l'adoption de nuloelves ptsureos dnas le tavaril ».

Ces oitentiarons cinemrofnt celes établies par l'EDEC Numérique 2018 aueuql la brchane a participé, et dnas leqeul 3 faelims de métiers aaeinvnt été jugées praieiroitrs en tremes de développement de compétences : l'analyse des données des urgesas (assurés), le conseil, et la rietlaon client.

2.?Dans ce cxeetnote de dltoiaatigsiin de la chaîne

d'indemnisation, de nouveaux outils et services assurés par les sociétés d'expertise. Il s'agit en particulier :  
 ? de logiciels d'expertise à distance ;  
 ? d'outils intégrés de gestion de la relation client (planification, prise de RV, continuité du parcours de l'assuré sinistré) et des outils permettant d'apporter au client des réponses de 1er niveau ;  
 ? d'outils digitaux de type « service » permettant au client d'intervenir directement dans le processus d'expertise. Par exemple : prise de RV directement effectuée par l'assuré.

Les impacts de la diffusion de ces outils au sein des entreprises de la branche vont au-delà de la simple adaptation des postes de travail, pour transformer en profondeur les métiers et les organisations. Cela se traduit :  
 ? pour la filière métier « Expertise » : par l'acquisition de compétences complémentaires à la technique : technique à la prise en charge complète du rapport d'expertise (pour les spécialistes « fréquence »), qualités relationnelles, savoir client, conseil, pédagogie ;  
 ? pour la filière Suivi des Sinistres : par l'évolution d'un professionnel technique de type « administrateur » vers un professionnel de type gestionnaire sinistre/conseiller client, pour réaliser des tâches à plus forte valeur ajoutée dès lors que des tâches administratives, simplifiées ou automatisées par l'apport de la digitalisation. Il s'agit également de favoriser la possibilité de mobilité professionnelle vers la filière Expertise, par exemple pour les nouveaux modes opératoires d'expertise à distance ;

## Avenant n° 73 du 19 novembre 2024 relatif à la modification de la convention collective articles 1er à 53

Signataires	
Patrons signataires	FSE,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; UNSA ; CFTC CSFV,

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les partenaires sociaux de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations ont souhaité s'engager dans une démarche de mise à jour des dispositions de la convention collective initiale du 7 décembre 1976 et de ses avenants, en réactualisant ou en supprimant les dispositions devenues obsolètes ou sans objet, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Dans le prolongement de cet examen, réalisé à date constante, les partenaires sociaux ont par ailleurs souhaité améliorer les avantages conventionnels suivants :

- ? la gratification annuelle (art. 15) ;
- ? la rémunération minimale des salariés employés sous contrat à durée déterminée de forfait annuel jours (art. 45) ;
- ? les congés d'ancienneté (art. 53) ;
- ? l'indemnisation de la maladie (art. 55) ;
- ? les avantages pour enfant (art. 60) ;
- ? les congés pour événements familiaux (art. 61) ;
- ? l'indemnité de départ à la retraite (art. 64).

Formellement, les modifications nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la suppression des dispositions devenues obsolètes ou sans objet ont donc été apportées au texte de base de la convention collective et de ses avenants.

Le présent avenant vise ainsi à présenter un texte consolidé récapitulant l'ensemble des dispositions apportées au texte initial de la convention collective, afin de permettre d'avoir de clarté dans sa lecture et pour sa mise en application au sein des différents établissements rattachés à la branche collective.

? pour l'ensemble des filières, la capacité à faciliter de manière collective, à échanger et coopérer :  
 ?? capacité des acteurs à partager une information commune expert-gestionnaire- assureur- assuré-prestataires ;  
 ?? capacité à collecter, traiter, et actualiser les données clients, par exemple pour la détection de signaux frauduleux, ou la caractérisation de profils clients individualisés ;  
 ? enfin, par la capacité à assurer la confidentialité et la sécurisation des données à caractère personnel (RGPD), qui est un enjeu particulièrement crucial dans un contexte d'accroissement des cyber-risques.

L'objectif, pour le salarié, est de sécuriser son parcours professionnel dans une optique d'évolution, de réorientation ou de co-construction de projets qualitatifs entre salariés et employeurs. Pour l'employeur, la « Pro-A » répond à un besoin de prévention des conséquences des mutations exprimées ci-dessus et vise à permettre l'accès à la qualification dans l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification reconnue en emploi, via la formation continue.

Dans cette perspective, les dirigeants du présent accord ont saisi l'opportunité de la mise en place par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 du dispositif de renforcement ou de création par l'entreprise (« Pro-A »), destiné à favoriser un changement de métier ou de profession, la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification reconnue dans le cadre d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

### Article 1er - Titre 1er Dispositions générales

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

À compter de leur entrée en vigueur, les dispositions du présent avenant se substituent aux articles 1 à 53 de la convention collective initiale du 7 décembre 1976 de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations, tels qu'ils ont été le cas échéant modifiés par voie d'avenant, notamment l'avenant du 18 décembre 2015.

Restent toutefois en vigueur l'ensemble des accords et avenants complémentaires, en particulier :  
 ? les avenants portant sur les salaires minimaux (les avenants n° 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72) ;  
 ? l'accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;  
 ? l'accord du 13 mars 2019 sur la désignation de l'opérateur de compétences OPCO-EP ;  
 ? l'accord du 20 décembre 2018 sur l'égalité hommes-femmes ;  
 ? l'avenant n° 65 du 5 avril 2017 relatif aux faits de déplacement pluriannuels des salariés mandatés par leur organisme de placement temporaire (articles 3 et 4) ;  
 ? l'accord cadre Pro-A du 15 avril 2024 ;  
 ainsi que les annexes 1, 2, 3, ces dernières étant intégralement reprises en annexe du présent accord.

Il est enfin rappelé que la convention collective initiale du 7 décembre 1976 et ses avenants ont toujours fait l'objet en leur temps d'un arrêté d'extension.

Après respect des dispositions sur le droit d'opposition, cette convention collective a été déposée au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et au ministère du Travail auquel l'extension a été demandée.

Elle sera diffusée à l'ensemble des établissements scylliens pour constituer le seul document qui sera utilisé lors des réunions paritaires et constituer l'unique référence pour les utilisateurs.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dirigeants conviennent que le présent avenant ne jure pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer indépendamment de toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## Chapitre Ier Champ d'application

Article 2 - Champ d'application professionnel  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La présente convention collective règle les rapports de travail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique et, d'autre part, les salariés exerçant leur activité soit en France, soit hors de ce territoire sous réserve d'avoir été engagés par une entreprise française et de relever du droit français.

Par société d'expertises et d'évaluations, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations immobilières et cadastrales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plantations, terres d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle... hors l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Ces sociétés sont répertoriées pleinemment sous le code NAF 6621Z mais elles peuvent être classées différemment, l'activité principale de la société définie par son chiffre d'affaires étant déterminante pour l'applicabilité de la présente convention collective.

Article 3 - Champ d'application territorial  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

## Chapitre II Durée. Révision. Dénonciation

Article 4 - Durée  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1er janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à la fédération des sociétés d'expertise, en tant que signataire. Pour les autres entreprises, elle prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension de la présente convention.

Article 5 - Révision  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Une demande de révision peut intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle soumise au ou les acérés soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque.

Article 6 - Dénonciation  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires syndicaux ou des salariés, la convention ou l'accord conclu de priorité effect jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, prendra une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires syndicaux ou des salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires syndicaux ou des salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord de branche dans les délais précités, il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 2261-13 du code du travail.

## Chapitre III Dialogue social de branche

Article 7 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

### 7.1. Mission

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relatives à la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. ? Négocie et définit les thèmes relatifs d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le cadre de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son champ de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;

2. ? Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conditions d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

3. ? Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

4. ? Exerce un rôle de médiation sur les conflits de travail et l'emploi ;

5. ? Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

### 7.2. Composition

La cimsosion priiaate pennmaerte de négociation et d'interprétation est composée :

? d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque osioainrgatn scanydlie de salariés représentative dnas la bnhrace ;

? d'une délégation patronale, composée de représentants des osinngroaitas petranoals représentatives au sien de la branche, en nmobre équivalent à cleui des représentants truaeltiis de la délégation syndicale.

La présidence de la csosimiomn est assurée par un rsoelbspane de la délégation patronale, et son secrétariat est tneu par les sveceirs de l'organisation prtalanoe représentative désignée par la délégation patronale.

### 7.3. Fmoeetnncint

La cimsoimosn piaraitre prneentame de négociation et d'interprétation puet se réunir en fotmroain « plénière » ou en fraoomtin « interprétation et catiniliocon ».

Elle puet également medntaar des gpeours tnhqieecs pirartaeis sur des thèmes prtcauiirls rvanelet de ses missions.

Les mrebebs de la cmsimsooin piratraie pmtaneerne de négociation et d'interprétation snot mmbereb de doirt de l'ensemble des différentes cioonguniatrs et gpoures thucnieeqs de ctete instance. La cmsiosmin priiatate peaetnmre de négociation et d'interprétation se réunit en cifoanorgitn plénière auntat de fios qu'elle le jreuga nécessaire et en tuot état de cause, au monis toris fios par année civile.

Un procès-verbal de réunion signé par les memebbs présents est communiqué à l'auteur de la ddmeane asini qu'aux ooinrtagaisns sirteaagns de la présente convention.

La commission, qanud elle siège en foamirotin « interprétation et cnolioiaictn » est ssiiae :

? snot demrinteect par un eeploumyr ou un salarié ;

? snot à l'initiative d'un qnqlouecue de ses membres. Elle s'efforce en cas de cfoilnt de rceehr un arccod enrte les petiars ;

? snot par une juuitircodn de l'ordre jurcaiidie dnas le cdare de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

En sa foiamotr « interprétation et cocloaintin », la cmiiioson a puor minssois :

? d'une prat de rreeccehr ambaeimelnt la résolution de lieegts ctoleflcis qui, n'ayant pu être réglés au sien de l'entreprise, lui sonret siomus ;

? d'autre prat de résoudre les difficultés posées dnas les cbtenais par l'interprétation différente qui puet être donnée de tel ou tel article, vorie de l'ensemble de la convention.

Dans tuos les cas, la cmmssoion se réunit dnas les 3 smnaiees qui sourinvt la dmadene de convocation, et ses aivs ou décisions dronvet être pirs dnas les 15 juors suivants, à la majorité simple.

Saisie dnas le cadre de sa moissin de conciliation, la ciosmsomn établit un procès-verbal qui srea communiqué aux pertias et, en cas d'accord de celles-ci sur les poiropsinos de la commission, signé par elle.

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

Saisie dnas le cadre de sa msiosn d'interprétation, la comosisimn établit aolrs un procès-verbal qui est communiqué aux prtias et dnot le tetxe srea annexé à la ceiontnovn collective.

La fédération des sociétés d'expertise (FSE) aurrsesa la tâche anavirdtisme du secrétariat et l'enregistrement et la tnuue des lvires de délibération de la commission.

### 7.4. Vtoe

Les turiaeilts et les suppléants pnvueet paretipicr aux réunions mias suel le tltiuaere a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes doirts et prérogatives. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tuiiatre et de son suppléant, le turiiltae puet dnoenr piouvor au mrebebs de la coimoimssn praraitie de son choix, aetprannapt au même collège.

Les décisions snot pirses à la majorité des mermbes présents ou

représentés, suaf en cas de sgaatruie d'un acrcod cilocltf puor lllaecue les dtenspooiis législatives sur la représentativité des ogaositranins prnaolates et sndiycleas s'appliquent. Chaque mrebebs ne puet dipseors de puls de duex viox y ciprms la sienne.

En cas de pgtarae des voix, le président retopre la pospioroitn à l'ordre du juor de la cmooimssn suivante.

La fédération des sociétés d'expertise (FSE) asesurra la tâche aitisidantmvre du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des lervis de délibération de la commission, suos la responsabilité de 1 secrétaire et de 1 président qui, puor cahuqe commission, snerot désignés par l'ensemble des mrmeebs de la commission, puor une durée de 1 an.

### Article 8 - Participation aux réunions paritaires En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les salariés qui pnieicpatrt à des réunions paraeritis décidées enrte otiaarnngnois peranalots et slaaeiarls de la pefosorin s'efforceront d'éviter que la mhcare noalmre de luer svrceie se tuovre affectée par luer absence. Dnas ce but, ils irfneormnt dix jrous à l'avance luer eleyuompr de luer patictioiprian à ces réunions.

Le fait, puor un salarié, d'être mbmere d'organismes constitués en vretu des doitsniopss réglementaires ou d'accords clucnos enrte emuropyles et salariés de la psosfrioen ou lreus ogniosntarais siedcalnys respectives, ne diot pas, lruoqse ce salarié est amené à y csranecor une prat de l'activité qu'il diot nmealnmt à son employeur, cuttioner un ocslbtæ à son avancement.

Le tpmes passé par les intéressés à tuote réunion piarartie ddeitss oramisnges y cpiorms à la réunion préparatoire, ne denonra pas leiu à réduction de luer rémunération.

Les salariés atpanepnrat à des epsrreieis ailupnpqat la présente civtonenon ctocellvie et pircipntaat à ces réunions snot indemnisés des faris engagés puor ppeirtcair à ces réunions dnas les ciondintos appliquées par les ersitneerps aux aeurts déplacements (remboursement du trajet, des frias de repas et hôtel).

Ces dosisniitpos s'appliquent à cnrnreocuce de 2 représentants par otaisroaingn scylnidae représentative, salarié (s) d'entreprise (s) aappinult la présente cnonivoetn collective.

Les frais de déplacement et le miainten de la rémunération snot versés par l'employeur. Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces ftnoioocs scaeildnys sonert définies par une cevtoninon trrttapiie entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale.

Les sraiaitnges venlielt à la scritte obaevtrsiion des dsipoiostns définies au présent capthrie et innrednrietvot auprès de lrues adhérents rtfceiscps puor en farie rseeetpcr l'application.

## Chapitre IV Liberté syndicale. □ Liberté d'opinion. □ Représentation du personnel

### Article 9 - Principes généraux En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du diort sdayicnl est régi par la loi.

### Article 10 - Délégués syndicaux En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Dans la ltmie du nrobme d'heures de délégation que luer acrocde la loi, dnas les epereitsnrs elnapyomt au mnios 50 salariés, les délégués scdnaiyux pvenuet se déplacer leiembnt à l'intérieur de l'établissement.

Dans le cas où, en raosin de l'effectif du personnel, psurileus



délégués aéruniat été désignés pour une même section syndicale, ces délégués pourront répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, la direction étant toutefois informée de cette répartition.

Les heures de délégation accordées par la loi aux délégués syndicaux peuvent se cumuler avec celles qui leur sont attribuées en qualité de membre du comité économique et social.

Ces heures sont payées comme temps de travail effectif.

#### Article 11 - Local syndical

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Un accord est mis à la disposition des sections syndicales conformément aux lois en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce accord par les sections syndicales sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Conformément à l'article L. 2142-10 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, dans un local, et sous les modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

#### Article 12 - Comités sociaux et économiques

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La constitution et le fonctionnement des comités sociaux et économiques, ainsi que le financement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Titre 2 Rémunération du travail et classification**

### **Chapitre Ier Définition et nomenclature des emplois et fonctions**

#### Article 13 - Classification

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les emplois sont classés selon la classification figurant en annexe 1.

#### Article 14 - Salaires minima

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les salaires minima du personnel sont fixés par avenant inséré en annexe 3 de la convention collective. Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'appliquent sur une période annuelle. Dans ce cadre, est prise en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versé au cours de la période annuelle, y compris la gratification allouée prévue ci-après sous réserve de l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Pour les salariés non-cadres (niveau 1 à 5), les salaires minima conventionnels ainsi fixés s'entendent sur la base d'une gratification allouée « intégrale » correspondant à 12 mois de travail effectif.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au mois du salaire annuel minimum fixé par avenant annexé (annexe 3) à la convention collective, majoré dans les conditions de l'article 45 du présent accord.

### **Chapitre II Rémunération du personnel non-cadre**

#### Article 15 - Gratification annuelle

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les salariés non-cadres bénéficient d'une gratification annuelle égale à un douzième de leur salaire de base brut mensuel, hors prime de liquidation que ce soit, par mois de travail effectif.

Le salaire de base brut mensuel net est celui qui correspond à la durée normale du travail ou en cas d'absence à celui payé au cours du mois. Les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés annuels n'entraînent pas de réduction de la gratification annuelle.

Cette gratification annuelle ne se cumule pas avec les primes de même nature existantes dans les entreprises (prime de 13e mois, prime annuelle,...). Seul le montant le plus favorable est versé aux salariés bénéficiaires définis ci-dessus.

Les modalités de versement sont fixées par les entreprises (périodicité, etc.).

Cette gratification est prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article 14 ci-dessus.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable en fonction d'un chiffre d'affaires, d'objectifs, etc., le montant de travail ou l'avenant fixant les modalités de calcul de cette prime variable peut prévoir que la gratification annuelle soit comprise dans la rémunération sous réserve toutefois que la rémunération sur l'ensemble de la période annuelle soit au moins égale au salaire minimum annuel convenu au cours de la durée du travail effectivement réalisée au cours de l'année.

#### Article 16 - Prime d'ancienneté

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les salariés non-cadres ayant au moins trois années d'ancienneté bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur la base du salaire minimum annuel au cours de la durée du travail fixé en référence à la classification conventionnelle, divisée par douze, à raison de :  
? 2,5 % à partir de trois années et jusqu'à neuf années d'ancienneté ;  
? 5 % à partir de dix années et jusqu'à quatorze années d'ancienneté ;  
? 7,5 % à partir de quinze années et jusqu'à dix-neuf années d'ancienneté ;  
? 10 % à partir de vingt années d'ancienneté.

Par année d'ancienneté, il faut entendre une année révolue de présence continue au sein de la société. Toutefois, les interruptions de travail pour cause de maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité ne sont pas déduites du temps de présence.

Cette prime d'ancienneté est acquise à compter du premier jour du mois au cours duquel la condition d'ancienneté ci-dessus est remplie.

## **Titre 3 Conditions générales de travail**

### **Chapitre Ier Contrat de travail.¶Embauche**

#### Article 17 - Période d'essai

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée maximale est de :  
? 4 mois pour les cadres ;  
? 2 mois pour les non-cadres.

Toute interruption de travail intervenue pendant la période d'essai prolonge cette dernière d'autant.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle initialement

fixée au contrat. Cet accord écrit doit intervenir avant la fin de la période initiale d'essai. La période d'essai et la possibilité de la prolonger doivent être expressément stipulés dans le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, l'engagement pourra être rompu par l'entreprise sous réserve du respect des délais de prévenance tels que fixés par la loi :

- ? 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- ? 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- ? 2 semaines après un mois de présence ;
- ? 1 mois après trois mois de présence.

Le salarié qui décide de rompre son engagement devra respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi à savoir annuellement :

- ? 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- ? 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, y compris le délai inclus, ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fait l'objet d'une indemnité compensatrice.

#### Article 18 - Lettre d'engagement ou contrat de travail En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

La lettre d'engagement ou le contrat de travail écrit comporte au minimum les éléments suivants :

- ? domicile ou la résidence du salarié ;
- ? durée du contrat ;
- ? date d'embauche ;
- ? poste occupé ou activités du salarié ;
- ? fonction ou le caractère de l'emploi ;
- ? zone géographique d'emploi ou agence ou bureau de rattachement ou de rattachement régional de l'entreprise dont dépend le salarié ;
- ? conditions d'essai ;
- ? durée du contrat ;
- ? mode de rémunération ou montant du salaire brut mensuel pour la durée du contrat en indiquant la référence à la convention collective pour le secteur d'activité ou le régime de cotisation ;
- ? régime de prévoyance et de remboursement des frais de santé applicables.

Quand le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou à temps partiel il comporte également les autres clauses prévues par la réglementation applicable à l'une ou l'autre de ces formes de collaboration.

D'autres éléments d'information peuvent figurer sur le contrat de travail ou la lettre d'engagement :

- ? éléments de rémunération existant dans l'entreprise ;
- ? existence d'une clause de non-concurrence.

Cette liste d'informations n'est pas limitative.

## Chapitre II Durée et répartition de la durée du travail

#### Article 19 - Durée légale En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

La durée du travail effectif est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires pour le personnel dont la durée de travail est mesurée en heures.

L'employeur organise le temps de travail dans le respect des dispositions légales :

- ? durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel(1), être portée à 12 heures ;
- ? durée maximale de 13 heures sur une journée ;
- ? 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- ? 35 heures de repos hebdomadaires consécutives ;
- ? 48 heures effectives maximales de travail sur une semaine, sous

réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, trépidation de situations majeures, gestion de crise.

#### Article 20 - Répartition hebdomadaire de la durée du travail exprimée en heures En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le travail effectif de la semaine est réparti sur 5 jours. Cette répartition pourra avoir lieu sur une période inférieure à 5 jours, sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise, en précisant les modalités pratiques.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et dans le cas où la durée excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours. Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel(1)(voir déf. article 19). Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jours devra être respecté.

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire.

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, trépidation de situations majeures, gestion de crise.

#### Article 21 - Heures supplémentaires En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

##### 21.1. Cotonnet annuel

Le nombre d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures par an et par salarié. Cotonnet des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires doit faire l'objet d'une autorisation préalable au comité social et économique, s'il existe.

##### 21.2. Minorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

##### 21.3. Repos liés à la réalisation des heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires et/ ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le cotonnet annuel d'heures supplémentaires.

La détermination du repos est due pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du cotonnet annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces repos sont fixées dans les dispositions légales et celles définies ci-après.

##### 21.4. Caractéristiques des cotisations en repos

Le droit à la cotisation en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximal de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés sornet informés du nombre d'heures de travail porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié doit le contrat de travail pearnir fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces repos, ou avant qu'il ait acquis des droits substantiels pour pouvoir perdre ce repos reçoit une indemnité dont le montant est proportionnel au droit acquis.

## Chapitre III Travail à temps partiel

Article 22 - Définition et dérogation à la durée minimale  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le recours au temps partiel constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail réservés aux employeurs de répondre à des besoins spécifiques pour certaines entreprises et aux salariés de continuer leur vie professionnelle et vie personnelle.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à 2 heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation intervenue par accord des parties au contrat de travail.

Article 23 - Modalités de mise en place  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

L'employeur propose à la connaissance du preneur les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis le cas échéant des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et intéressé les conditions de l'emploi libéré ou créé de délai d'un mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorable à la demande.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une durée de travail à temps partiel doit adresser sa demande à l'employeur par courrier en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail souhaitée, sauf accord des parties.

La demande doit préciser la durée du travail et les modalités particulières d'exercice du temps partiel souhaitées, ainsi que la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorable à la demande.

Article 24 - Contrat de travail  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter tous les éléments obligatoires prévus par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra mentionner les

contenus suivants :

? qualification du salarié ;  
? durée de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la convention collective par rapport à la durée de travail ;  
? durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;  
? répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant les semaines du mois ;  
? cas de congés éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification ;  
? modalités selon lesquelles les heures de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié ;  
? l'employeur doit préciser le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces mentions s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hormis la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Article 25 - Coupure et durée journalière minimale  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder deux heures.

La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord des parties au contrat de travail.

Article 26 - Modification des horaires  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Article 27 - Heures complémentaires  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

L'employeur peut prévoir la faculté de recourir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les heures de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

Article 28 - Complément d'heures  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Un avenant au contrat de travail peut augmenter l'effectif de la durée du travail prévue par le contrat de travail. Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe.

Toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle bénéficient des majorations suivantes : c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'à 10e de la durée contractuelle illicite et 25 % au-delà de ce 10e.

Conformément à la loi, en dehors des cas de recouvrement d'un salarié absent, il est admis qu'il peut être cumulé par un et par salarié.

Les salariés ayant exprimé leur volonté pour réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires.

En cas de pluralité de volontés à départager, les compléments d'heures sont proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs salariés au salarié le plus ancien en termes d'ancienneté.

Article 29 - Passage à temps plein

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les salariés affectés à titre partiel à un emploi à temps partiel, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

Article 30 - Égalité de traitement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

## Chapitre IV Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article 31 - Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de répartir arithmétiquement les heures de travail effectives effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hautes seront compensées par les périodes basses de façon à ce que la durée annuelle du travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

Article 32 - Mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du comité social économique s'il existe. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Article 33 - Répartition de la durée du travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée légale normale de travail effectif de 10 heures, qui pourra en cas d'événement exceptionnel(1), être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives maximum sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes nettes ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de situations majeures, gestion de crise...

Article 34 - Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

La répartition des temps de travail de chaque période est

déterminée par son amplitude et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des horaires de travail.

Cette répartition comporte l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines. La modification de cette répartition en cours de période nécessite un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de surcroît temporaire d'activité ou de travail à accomplir dans un délai déterminé ou en cas d'événement exceptionnel(1).

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de situations majeures, gestion de crise...

Article 35 - Heures supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accumulées au-delà de la durée légale moyenne effective calculée dans le cadre pluri-hebdomadaire retenu.

Article 36 - Rémunération

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période de référence.

Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Les absences ne donnent pas lieu à rémunération ou sont comptabilisées pour le nombre d'heures de travail qui aurait dû être effectué s'il n'y avait pas eu absence.

En cas d'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié sont calculées sur la base de la rémunération lissée.

Article 37 - Fin de période

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures supérieur à celui rémunéré du fait du lissage, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le nombre annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré du fait du lissage, la rémunération sera régularisée à la fin de la période sur la base du taux horaire normal.

Article 38 - Période incomplète

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence du fait de son incapacité ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence, verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paie sur la base du temps de travail réellement effectué.

Article 39 - Dispositions particulières pour les temps partiels

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Sous réserve d'adaptations, la répartition des heures de travail telle que fixée dans le règlement intérieur prévu à l'article 34 s'applique aux salariés à temps partiel, qui doivent en recevoir confirmation écrite au plus tard une semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 34.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée normale calculée sur la période de référence, dans la limite de la durée.

Les heures complémentaires admises au-delà de la durée normale sont majorées conformément aux dispositions légales.

## Chapitre V Convention de forfait annuel en jours

Article 40 - Convention de forfait annuel en jours  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le forfait annuel en jours consiste à décompter les temps de travail en journées et non en heures. Il fixe le nombre de jours que le salarié doit travailler chaque année civile ou exercice complet ou toute autre période annuelle définie par l'entreprise.

Article 41 - Salariés concernés  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Conformément aux dispositions du code du travail, les personnes dont la durée du travail ne peut être pré-déterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Ce sont les salariés cadres et non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :

? les cadres, salariés dont l'activité implique de nombreux et fréquents contacts avec le client ou l'assuré et dont la présence au bureau n'est pas soumise à des horaires déterminés. Ces salariés disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leurs missions. Ils ont la possibilité d'influer sur leur emploi du temps, et il leur est impossible de prédéterminer avec certitude la durée de leur prestation pour le client ;

? d'autres cadres de niveau 6 à 10, c'est-à-dire les cadres administratifs, les cadres au sein des fonctions transverses, ceux exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des missions commerciales, ou assurant des tâches de conduite et de suivi de travaux, et qui disposent d'une grande liberté dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;

? les salariés classés niveau 5, occupant un emploi de la filière « fonction commerciale » ou « expert », et répondant à la définition de ce niveau, dont la durée du temps de travail par algorithme de l'article L. 3121-58 2° du code du travail ne peut être pré-déterminée et dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 42 - Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours prévue par la présente convention est soumise sous réserve de l'accord exprès du salarié par écrit d'une durée dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours peuvent faire l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

Article 43 - Nombre de jours travaillés dans l'année  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le nombre de jours travaillés forfaitairement ne peut excéder 218 jours de travail effectif à temps plein pour la période annuelle retenue, y compris le travail de solidarité et ceci quand le salarié a acquis et prend la totalité des congés payés.

À défaut, le nombre de jours à travailler est augmenté d'autant.

Cette limite de 218 jours a été fixée en considération de 11 jours

fériés chômés (nouvel an, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël). Si le nombre des jours fériés supplémentaires sont chômés, ils viennent en déduction des 218 jours.

Article 44 - Modalités de décompte des jours travaillés et suivi  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le temps de travail des salariés concernés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

La mise en œuvre de la convention de forfait annuel en jours nécessite que des modalités soient adoptées afin d'organiser l'amplitude et la charge de travail. Ces modalités comprennent les modalités de décompte :

- ? des journées travaillées ;
- ? des modalités de contrôle de son emploi ;
- ? des modalités de suivi de l'organisation du travail ;
- ? de l'amplitude des journées d'activité.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un traitement avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées la charge de travail de l'intéressé (chiffre d'affaires, nombre de missions...) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié. Cette amplitude et cette charge de travail doivent être rapportées et analysées une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. En vue de cet exercice annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos est établi conjointement entre les parties. Cet état récapitulatif des données ci-dessous établis trimestriellement.

Pour ce faire, les parties définissent les dates de prise des jours de repos liés à la limite de 218 jours (y compris un jour de solidarité) de la durée du travail ou à tout le moins les modalités selon lesquelles ces jours de repos seront fixés.

Le suivi de la charge de travail et de sa répartition dans le temps est assuré par l'employeur grâce à des entretiens et documents périodiques :

- ? à minima l'entretien annuel prévu par les dispositions législatives ;
- ? un suivi trimestriel écrit indiquant la répartition des jours travaillés et jours de repos. Ce document permet au salarié concerné d'alerter sur sa charge de travail l'employeur qui apportera une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien de 11 heures ainsi que celles relatives au repos hebdomadaire minimum.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et dans la mesure où cela n'excède pas 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours. Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel(1).

Si cette hypothèse doit intervenir par accord écrit de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jours de travail : un avenant au contrat de travail déterminera en conséquence le nombre de jours supplémentaires à travailler au-delà de 218 jours, jour de solidarité compris, le mode de calcul du salaire journalier et le taux de la majoration applicable à la rémunération de ces temps de travail supplémentaire, qui est au minimum de 10 % et qui peut être majoré en fonction de la législation en vigueur.

Le comité social et économique est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, pandémie de stérilité majeure, gestion de crise...

Article 45 - Rémunération  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La rémunération des salariés en forfait annuel en heures doit être en rapport avec les sujétions que leur travail implique. Le salaire minimum conventionnel afférent sera le salaire minimum annuel du niveau concerné majoré de 6,5 %.

## Chapitre VI Convention de forfait annuel en heures

Article 46 - Convention de forfait annuel en heures  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La convention de forfait annuel en heures doit prévoir un nombre d'heures de travail dans la limite de 1 847 heures (1 607 h + le contingent de 240 heures supplémentaires) que le salarié doit effectuer au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise).

La convention de forfait annuel en heures prévoit une ventilation du nombre d'heures de travail d'une journée à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, en fonction de la charge de travail.

Le comité social et économique, quand il existe, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 47 - Salariés concernés  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait annuel en heures les salariés cadres, de niveau 6 à 10, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés non-cadres du niveau 5, occupant un emploi de la filière « fonctionnaire » ou « expert », répondant à la définition de ce niveau, et qui exercent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 48 - Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord exprès du salarié par signature d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant (convention individuelle).

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures sont soumis aux dispositions suivantes :

- ? durée maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'évènement exceptionnel, être portée à 12 heures ;
- ? amplitude maximale de 13 heures sur une journée ;
- ? 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- ? 35 heures consécutives de repos hebdomadaires ;
- ? 48 heures consécutives maximales de travail sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- ? dispositions sur les jours fériés et congés payés ;
- ? dispositions sur le contrôle de leur temps de travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées et comprises dans la convention de forfait annuel en heures.

Le dépassement de la durée maximale de travail précisée par la convention individuelle implique un avenant conclu par écrit d'un commun accord des parties fixant le nombre d'heures s'ajoutant pour l'année à la durée maximale et la rémunération supplémentaire.

## Article 49 - Chapitre VII Retards et absences

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Toute absence doit faire l'objet d'une notification préalable, sauf cas prévus par la loi.

Toute absence non prévisible doit faire l'objet le jour même d'une information auprès de l'employeur précisant le motif de l'absence et sa durée probable. Par ailleurs, toute absence doit être justifiée à l'employeur au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure définie par la loi. Les mêmes obligations s'imposent en cas de prolongation de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié qui bénéficie d'un certificat de maladie pendant son indisponibilité, par un médecin de son choix.

Tout retard doit être justifié auprès de l'employeur.

Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une procédure disciplinaire.

## Chapitre VIII Congés payés

Article 50 - Durée du congé payé annuel  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La durée du congé payé annuel est de quinze semaines par année de travail effectif et ce, quelle que soit la durée contractuelle du travail.

En cas de présence inférieure à douze mois, le congé sera attribué pro rata temporis, arrondi à l'unité supérieure.

Article 51 - Période de référence d'acquisition des congés annuels  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, sauf accord d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

Article 52 - Période de congés payés annuels  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La période de prise de congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre.

La durée du congé pris en une seule fois au cours de cette période ne pourra excéder quatre semaines et ne pourra être inférieure à deux semaines consécutives.

La cinquième semaine de congés ne pourra pas être accolée au congé précédent de quatre semaines, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié pourra demander à percevoir une partie de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employeur restant libre de l'accorder ou de la refuser sans que cela affecte les droits du service.

Lorsque la prise de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent selon les règles de priorité des congés aux dispositions légales en vigueur.

Article 53 - Congé d'ancienneté  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La durée du congé, telle qu'elle est fixée ci-dessus, sera augmentée de :

- ? 1 jour ouvrable pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 2 jours ouvrables pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 3 jours ouvrables pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## Chapitre IX Maladie

### Article 54 - Maladie

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées par la médecine dans les 48 heures d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et donnent lieu à l'application des articles suivants.

### Article 55 - Maintien de salaire

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les salariés ayant l'année d'ancienneté à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident professionnel ont droit à une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Cette allocation est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié, selon les montants et taux d'indemnisation étant mentionnés dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Nombre de jours taotl d'indemnisation	Montant des indemnités
< 1 an	0	0
De 1 à 5 ans	75	45 jours à 100 % 30 jours à 75 %
De 6 à 15 ans	105	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
De 16 à 20 ans	120	60 jours à 100 % 60 jours à 75 %
21 ans et +	140	70 jours à 100 % 70 jours à 75 %

Au premier arrêt de travail sur une période de douze mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. À compter du deuxième arrêt sur cette période de douze mois, le délai de carence est de trois jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Exemple :

- ? premier arrêt : 10 janvier 2025. Aucun délai de carence applicable dès le premier jour ;
- ? deuxième arrêt : 20 mars 2025. Délai de carence de trois jours applicables ;
- ? arrêts suivants : aucun délai de carence applicable jusqu'au 9 février 2026.
- ? si arrêt au 10 janvier 2026 : à nouveau aucun délai de carence applicable au 1er arrêt.

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des douze mois précédant l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

### Article 56 - Incidence de la maladie et de l'accident non professionnel

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le licenciement effectif et définitif pour une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

- ? rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelle qu'en soient les durées, désorganisent l'entreprise et nécessitent le licenciement définitif du salarié, ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur a la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement ;
- ? rupture du contrat pour cause d'absence prolongée imputable à la nécessité de licenciement effectif et définitif : la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée du salarié, nécessitant son licenciement effectif et définitif pour une cause de rupture des relations contractuelles.

## Article 57 - Chapitre X Cures thermales

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les absences pour cures thermales médicalement agréées par la sécurité sociale ne constituent pas par elles-mêmes, et de plein droit, une rupture de contrat de travail.

Pendant sa cure, l'intéressé est mis en disponibilité sans traitement.

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour sa cure prescrite, le salarié doit en avertir l'employeur dans le plus bref délai.

La période d'absence pour effectuer la cure est, sauf prescription médicale impérative, fixée en accord avec l'employeur pendant toute la durée de la cure.

## Chapitre XI Congé de maternité, paternité ou d'adoption

### Article 58 - Congé de maternité d'adoption ou d'accueil de l'enfant

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant sont indemnisés, et se voient appliquer les conditions d'égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les congés de maternité, en raison de grossesse ou de soins de soins pathologiques, donnent lieu au versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions prévues ci-dessus.

Dans la limite de six semaines, et sous réserve de la possibilité d'un certificat médical précisant que l'allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces congés ne sont pas imputés sur les périodes de congé maternité prévues en cas d'arrêt maladie et leur indemnité sera calculée à plein tarif.

À l'expiration du congé de maternité l'intéressé peut, sur sa demande, demander à bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé parental d'éducation. Il en est de même en cas de congé d'adoption.

### Article 59 - Congé de paternité

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé de paternité selon les conditions et les modalités légales en vigueur.

Les salariés en congé paternité sont indemnisés par la sécurité sociale selon la législation en vigueur.

## Article 60 - Chapitre XII Absences pour enfant malade

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Après un an de présence il sera accordé sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner les enfants malades âgés de moins de seize ans et vivant au foyer.

Ce congé sera payé comme toutes les autres congés de la loi de :  
? 4 jours par an pour 1 ou 2 enfants ;  
? 1 jour supplémentaire par an au-delà de 2 enfants.

Après épuisement de ses droits, un congé non payé sera accordé également, sur présentation d'un certificat, pour soigner les enfants malades.

## Article 61 - Chapitre XIII Congés pour événements familiaux

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Il est accordé à l'occasion des événements familiaux suivants, sur justification :

? mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;  
? congé de mariage : 4 jours ouvrables ;  
? mariage des descendants directs du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;  
? congé de naissance ou d'adoption : 4 jours ouvrables ;  
? décès d'un enfant :  
? ? 14 jours ouvrables lorsque l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans, d'une personne à sa charge effective et pécuniairement âgée de moins de 25 ans ou que son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ;  
? ? 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans et sans enfant ;  
? décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS : 5 jours ouvrables ;  
? décès du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur : 3 jours ouvrables ;  
? décès des grands-parents et petits-enfants du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable ;  
? annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un traitement thérapeutique, ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrables.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Des journées d'absence non payées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus.

## Chapitre XIV Rupture du contrat de travail

Article 62 - Démission. Licenciement

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les démissions et licenciements sont soumis aux règles légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention.

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, lourde ou cas de force majeure, sera de :

? 1 mois pour les non-cadres, porté à deux mois en cas de licenciement d'un non-cadre ayant deux années de présence continue dans l'entreprise ;  
? 3 mois pour les cadres.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui ne l'observerait pas devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord des parties.

Dans le cas où un salarié licencié trouve un emploi avant la fin du préavis, il a la possibilité avec l'accord de l'employeur de quitter son poste sans percevoir l'indemnité de préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement exclusif, pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés, en vue de rechercher un emploi, à s'absenter deux heures par jour en prévenant l'employeur. Une possibilité est laissée au salarié de cumuler ses heures d'absence par demi-journée ou journée avec l'accord de l'employeur.

La fixation de ces droits sera déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, chaque partie choisira à tour de rôle les heures pendant lesquelles intervient son absence.

Article 63 - Indemnité de licenciement

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Sauf faute grave ou force majeure ou cas de force majeure, il sera alloué aux salariés, à partir d'un an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

À partir d'un an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement sera égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté plus 1/3 de mois de salaire par année de présence après 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou allocation de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 64 - Départ et mise à la retraite

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

### 64.1. Départ à la retraite

L'âge de départ à la retraite est l'âge légal. En cas de départ volontaire à la retraite du salarié, un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévue à l'article 62 devra être respecté.

Le salarié qui prendra sa retraite dans les conditions fixées ci-dessus percevra une indemnité de départ en retraite calculée conformément à l'assiette définie par la loi et égale à :

? 1 mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;  
? 1,5 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;  
? 2 mois de salaire après vingt ans d'ancienneté.

### 64.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un cas de licenciement, sous réserve de respecter les dispositions légales et les indemnités légales afférentes.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévue à l'article 62 devra être respecté.

Le salarié percevra dans ce cas l'indemnité prévue par la loi (art. L. 1237-7 du code du travail).



## Titre 4 Formation professionnelle

### Chapitre Ier Formation professionnelle

#### Article 65 - Contexte

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Dans le cadre de la politique de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux ont défini les axes prioritaires suivants :

- ? développer la formation pour acquérir et renforcer les compétences des entrepreneurs et des salariés. Sont prioritaires les métiers spécifiques (experts, spécialistes d'experts, spécialistes des métiers ?), confrontés à des enjeux de transformation en lien avec l'évolution de l'organisation de l'activité et les méthodes de travail ;
- ? développer l'alternance, en particulier l'apprentissage en partenariat avec des écoles délivrant des qualifications professionnelles adaptées aux métiers ci-dessus ;
- ? les partenaires ont également souhaité :
  - ? ? promouvoir une politique d'alternance par la conclusion de l'accord Pro-A du 15 avril 2024 ;
  - ? ? développer l'attractivité des métiers et favoriser la mobilité professionnelle des salariés ;
  - ? ? développer une politique de recrutement des métiers de l'expertise.

#### Article 66 - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

##### 66.1. Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme. La CPNEFP est chargée des missions avec l'organisme certificateur de formation agréé par les autorités professionnelles.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

En matière de formation professionnelle :

- ? promouvoir la politique de formation de la branche ;
- ? participer à l'étude des besoins de cette profession ainsi que des besoins de formation et d'adaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ;
- ? rechercher avec les partenaires pilotes et les organismes intéressés les mesures possibles à prendre pour l'adaptation et le développement de ces métiers ;
- ? promouvoir des contenus pédagogiques adaptés à l'évolution des connaissances et des compétences par la mise en œuvre ;
- ? procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en œuvre et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations professionnelles et certifiantes ;
- ? contribuer à la définition des modalités de mise en œuvre des formations professionnelles ;
- ? promouvoir des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- ? examiner le rapport annuel de l'organisme certificateur agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- ? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation collective de branche sur les objectifs, les priorités et les mesures de la formation professionnelle ;
- ? favoriser des partenariats et donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par les partenaires de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.

En matière d'emploi :

- ? étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans les domaines de la scolarité des jeunes et de l'insertion ;
- ? établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation paritaire à la commission paritaire ;

? faire procéder à toute étude préliminaire nécessaire en matière de formation professionnelle et de ses évolutions en ayant recours à des spécialistes ;

? contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

##### 66.2. Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle est composée :

- ? d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation représentative dans la branche ;
- ? d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, conjointement par les deux collèges, tous les 2 ans. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après avis du président de la commission.

##### 66.3. Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière au moins une fois par an et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

La commission peut également être saisie par les partenaires de la branche sur des thèmes prioritaires de ses missions.

##### 66.4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions de la commission. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut déléguer au membre de la commission son droit de vote, au même collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés sauf en cas de scrutin d'un accord collectif pour lequel les dispositions législatives sur la représentativité des organisations professionnelles et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président rapporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

#### Article 67 - Développement de la formation professionnelle par les entreprises de la branche

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les entreprises s'engagent à développer la formation professionnelle, selon les priorités définies ci-dessus, et en partenariat avec l'OPCO-EP, opérateur de compétences de la branche.

## Titre 5 Dispositions diverses

### Article 68 - Chapitre Ier Hygiène et sécurité

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les entreprises d'hygiène et de sécurité sont classées déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés sont notamment tenus de se soumettre aux visites médicales prévues par les dispositions légales.

Lorsqu'il existe un comité social et économique, celui-ci pourra être saisi de toute question relative de sa compétence. L'employeur le consulte notamment en cas d'aménagement

irnoptam mfdaoint les cdinitnoos de santé, de sécurité et des codntiions de travail.

Les rsquies dvoioiet être recensés et classés dnas un ducemnot unuiqe d'évaluation des risueqs professionnels. Ce dencmuot puet être consulté par les salariés sloen les modalités prévues dnas l'entreprise.

## **Chapitre II Travail des femmes et des enfants. Handicap**

Article 69 - Travail des femmes et des jeunes  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Conformément aux atlceris L. 3221-2 et suitavns et aux aiecltrs R. 3221-1 et staiunvs du cdoe du travail, les epsenrtreis divneot pteiaruqr ootatibrnemlgiet l'égalité de rémunération ertne hmoems et fmeems puor un même tiarval ou un tiavral de vuaelr égale.

De même, les cndiitnoos particulières en faeuvr des jeenus tuvaeailrrls snot réglées conformément à la loi.

Article 70 - Travailleurs handicapés  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

L'emploi des tarrleluvais handicapés s'effectue conformément à la loi.

## **Article 71 - Chapitre III Personnel en travail temporaire**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le rcuores au pnorenesl suos caonrtt à durée déterminée ou salarié d'une etrperisne de traival teapoirmre s'effectue

conformément à la loi.

## **Chapitre IV Application de la convention collective**

Article 72 - Interprétation et conciliation  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La csomsimoin pairatrie pemntrnaee de négociation et d'interprétation (CPPNI) puet se tienr en froaotimn « caiiocntoiln et interprétation », tel que prévu à l'article 7. Dnas ces conditions, ses modalités de footennenmcnit snot définies à l'article 7-3 « fnicmennoenott ».

Article 73 - Siège des commissions  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le siège des cimionsosms mtexis nitloaanes de ciioitnciaon et d'interprétation est fixé à la fédération des sociétés d'expertise (FSE), 37 rue de La Rochefoucauld, Paris 75009, qui arsesrua la tâche avmsainitidre du secrétariat et l'enregistrement et la tuene des leivr de délibération des commissions, suos la responsabilité de 1 secrétaire et de 1 président qui, puor cuahqe commission, seonrt désignés par l'ensemble des meberms de la commission, puor une durée de 1 an.

Le président et le secrétaire de cauqhe commission, élus par elle puor 1 an, drvonet anireatppr aemealnientvtrt à des collègues différents.

## **Article 74 - Chapitre V Dépôt de l'avenant et date d'effet**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent anaevnt srea communiqué à cancuhe des ptreias et déposé par la pritae la puls dgiietlne auprès des svricees du ministère du travail.

Le présent anveant eertrna en vigueur le 1er jneviar 2025.

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 15 du 24 mars 1986 relatif aux salaires employés, agent de maîtrise, collaborateurs commerciaux et techniques, cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'union psoelonenisrle des epxetrs en matière d'évaluations iiduenlrless et clremoemaics (UPEMEIC).
Syndicats signataires	Le saicnydt ntinoaal des ceards des cenaibts d'expertises en matière d'assurances (CGC) ; La fédération des employés cadres, tinhcicenes et atgens de maîtrise (FECTAM) CFTC-SCOARP, La fédération naoinlate des employés et cedars CGT.

### Article - Salaires à compter du 1er janvier 1986

*En vigueur étendu en date du 24 mars 1986*

1. A cepmtor du 1er janiver 1986, la vulear du pinot reutene puor le cacull des rémunérations mnesullees cnoacrent le prnoseenl fguairnt aux anxnees II et III est fixée cmroe siut :

- puor le sarilae de bsae coifefneict 200 : 24,47 F ;

- puor le cfceofniet hiérarchique (différence enrte le cfifneiecot de l'emploi et le cnfeioecift de base) : 16,54 F.

La gillre des siaalers s'établit cmroe siut :

- cecnifeoit 200 = 4 894 F ;

- ccieoniefft 240 = 5 556 F ;

- ccofinfeiet 330 = 7 044 F ;

- ciecnfiofet 400 = 8 202 F ;

- ciefcniefot 430 = 8 698 F.

2. A cmtoper du 1er jneviar 1986, la veualr du point rteneue puor le ccaull des rémunérations menelslues cneonnart le psonnel frignaut à l'annexe I de la cetnooivnn cotielcvle est fixée comme siut :

- puor le silaare de bsae coccifeieft 100 : 37,03 F ;

- puor le cnfioefiect hiérarchique (différence etnre le cieieiffont de l'emploi et le cieneifcft de base) : 17,21 F.

La glrlie des siealras s'établit comme siut :

- cfoefciniet 115 = 3 961 F ;

- cfefnoeicit 120 = 4 047 F ;

- cefcieionft 130 = 4 219 F ;

- cfniocfieet 140 = 4 391 F ;

- ccenffoeiit 150 = 4 563 F ;

- ciefnocift 155 = 4 650 F ;

- cfefoiiicnt 160 = 4 736 F ;

- cnofieficet 170 = 4 908 F ;

- cienieffoct 185 = 5 166 F ;

- cfiofcieent 240 = 6 112 F.

sur la bsae de trente-neuf hueres par semaine.

Par ailleurs, le slairae mneeusl mnimum (prime d'ancienneté non comprise) ne pruroa être inférieur à 4 409 F puor trente-neuf hueres de travail.

*(1) Arcocd étendu suos réserve de l'application des dtiponossiis réglementaires pnarott ftaoxiin du slairae muinmim de croissance.*

## Avenant n 42 du 7 avril 2003 relatif aux salaires Personnel administratif Annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union pnsfeoriosnlee des exrptes en matière d'évaluations iedlerlsutnis et calercimomes (UPEMEIC), 78 bis, rue Velpeau, 92160 Anntoy ; La cngaopmie des etpxers CEA, 37, rue de La Rochefoucauld, 75009 Prias ; Le goernemnt européen des eetepnsirs d'expertise ilinelstrude (GEEXI), 91, anevue de la République, 75011 Prais ; Le sanycidt noatianl des eetxprs d'assurés (SNEA), 15, rue de Londres, 75009 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des syndicats, commerce, services, fecros de vtene (SN2A et SCOARP) CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Piaris ; La fédération des employés et cadars FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

## Article - Valeur du point au 1er janvier 2003 annexe I

*En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2003*

A cotmepur du 1er jjevanr 2003, la vlauer du pnriot rteuene puor le ccuall des rémunérations mlleenuses conerncnat le psenoenrl frinagut à l'annexe I de la cnovoteinn cliveclote est fixée cmme siut :

- puor le sliarae de bsae cifneecfoit 100 : 8,58 ?.
- puor le conieefcfit hiérarchique (différence etrne le ciocefifnet de l'emploi et le ccefnfioit de base) : 4,00 ?.

La gilrle des saaeirls s'établit comme siut (sur la bsae de la durée légale du tivraal en vigueur) :

- cncifeoifit 115 : 918,00 ?.
- ciceofenift 120 : 938,00 ?.

## Avenant n 44 du 13 avril 2004 relatif aux salaires personnel administratif annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union pnesoerlisoflne des extrtps en matière d'évaluations irntulsieelds et ceommcreials (UPEMEIC) ; La coampigne des exetrtps (CEA) ; Le gunpemeort européen des etsiepernrs d'expertise istelildnure (GEEXI) ; Le sicdaynt naanotil des exetrtps d'assurés (SNEA),
Syndicats signataires	La fédération des employés et cardes FO ; La fédération de l'assurance CFE-CGC,

*En vigueur non étendu en date du 13 avr. 2004*

A cetmopr du 1er jvniear 2004, la vualer du piont ruetee puor le calcul des rémunérations meleunsles crcoennat le preosennl firngaut à l'annexe I de la ctoevninn cltoevcleis est fixée cmme siut :

- puor le siaalre de bsae cfcfnoieiet 100 : 8,72 ? ;
- puor le ceifncoeift hiérarchique (différence etnre le cfieefnciot de l'emploi et le concffiiiet de base) : 4,06 ?.

## Avenant n 45 du 13 avril 2004 relatif aux salaires Collaborateurs commerciaux et techniques, cadres Annexe II et III

Signataires	
Patrons signataires	L'union pisenloferose des exetrtps en matière d'évaluations idetnllriuess et cmcimoraeles (UPEMEIC) ; La coiapmngne des eexptrs (CEA) ; Le greonpuemt européen des eersnripets d'expertise iiesdtlrlnue (GEEXI) ; Le sdinyact natoainl des eteprxs d'assurés (SNEA),
Syndicats signataires	La fédération des employés et cderas FO ; La fédération de l'assurance CFE-CGC,

*En vigueur non étendu en date du 13 avr. 2004*

- cfnciofeet 130 : 978,00 ?.
- cioeinfceft 140 : 1 018,00 ?.
- cefeinicfot 150 : 1 058,00 ?.
- ccnefioift 155 : 1 078,00 ?.
- cioniffceet 160 : 1 098,00 ?.
- ccofienfiet 170 : 1 138,00 ?.
- ceficefiont 185 : 1 198,00 ?.
- ccienfefot 240 : 1 418,00 ?.

Par ailleurs, le sailare meusenl minmium (prime d'ancienneté non comprise) ne porura être inférieur au SIMC puor la durée légale du travail, sur 13 mois.

Les piearts siteragnais s'accordent puor dendaemr l'extension du présent accord.

La grille des sialraes s'établit comme siut :

Sur la bsae de la durée légale du tvraail en vigueur

Coefficient 115 : 993

Coefficient 120 : 954

Coefficient 130 : 994

Coefficient 140 : 1 035

Coefficient 150 : 1 075

Coefficient 155 : 1 096

Coefficient 160 : 1 116

Coefficient 170 : 1 157

Coefficient 185 : 1 218

Coefficient 240 : 1 441

Par ailleurs, le siraale muensel miunimm (prime d'ancienneté non comprise) ne porrua être inférieur au SIMC puor la durée légale du travail, sur 13 mois.

Les patiers srgaaiintes s'accordent puor denmedar l'extension du présent accord.

A ctmoepur du 1er jveianr 2004, la vuelar du piont renuete puor le calcul des rémunérations museenells cceannort le poensrnel fangirut aux anxeens II et III de la ceninovton ccoievtlile est fixée cmme siut :

Puor le saarile de bsae cienifcfeot 200 : 5,51 ?.

Puor le ccefnoeift hiérarchique (différence etnre le ciceiefnfot de l'emploi et le cioeffent de base) : 3,72 ?.

La grlile des slareais s'établit comme siut :

Coefficient 200 : 1 102 ?.

Coefficient 240 : 1 251 ?.

Coefficient 330 : 1 585 ?.

Coefficient 400 : 1 846 ?.

Coefficient 430 : 1 957 ?.

Les pateirs sgnataieris s'accordent puor ddaemner l'extension du présent accord.

## Avenant n 50 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEXEI ; Le SNEA,
Syndicats signataires	La CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2008

La valeur du point rouverte pour le calcul des rémunérations multiples cachetées le pensum frangible à l'annexe I de la convention collective, est fixée comme suit :  
A compter du 1er janvier 2008 :

pour le salaire de base coefficient 100 : 10,03 ? ;

## Avenant n 51 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point des annexes II et III

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEXEI ; Le SNEA,
Syndicats signataires	La CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2008

La valeur du point rouverte pour le calcul des rémunérations multiples crochant le pensum frangible aux annexes II et III

## Avenant n 52 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEXEI ; Le SNEA,
Syndicats signataires	La CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2010

La valeur du point, rouverte pour le calcul des rémunérations multiples crochant le pensum frangible à l'annexe I de la convention collective, est fixée comme suit.  
A compter du 1er janvier 2010 :

pour le salaire de base coefficient 100 : 10,33 ? ;  
pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,73 ?.  
La grille des salaires s'établit comme suit :  
Sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

## Avenant n 53 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEXEI ; Le SNEA,
Syndicats signataires	La CFE-CGC,

pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,68 ?.  
La grille des salaires s'établit comme suit :  
Sur la base de la durée légale du travail en vigueur :  
A compter du 1er janvier 2008 :

coefficient 115 : 1 073,20 ? ;  
coefficient 120 : 1 096,60 ? ;  
coefficient 130 : 1 143,40 ? ;  
coefficient 140 : 1 190,20 ? ;  
coefficient 150 : 1 237,00 ? ;  
coefficient 155 : 1 260,40 ? ;  
coefficient 160 : 1 283,80 ? ;  
coefficient 170 : 1 330,60 ? ;  
coefficient 185 : 1 400,80 ? ;  
coefficient 240 : 1 658,20 ?.

Par ailleurs, le salaire mensuel minimum (prime d'ancienneté non comprise) ne pourra être inférieur au Smic pour la durée légale du travail.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

de la convention collective est fixée comme suit :  
A compter du 1er janvier 2008 :

pour le salaire de base coefficient 200 : 5,98 ? ;  
pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,04 ?.  
La grille des salaires s'établit comme suit :  
A compter du 1er janvier 2008 :

coefficient 200 : 1 196,00 ? ;  
coefficient 240 : 1 357,60 ? ;  
coefficient 330 : 1 721,20 ? ;  
coefficient 400 : 2 004,00 ? ;  
coefficient 430 : 2 125,20 ?.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

(En euros.)

coefficient	Grille des salaires indexée*	Salaires minimum hors prime d'ancienneté au 1er janvier 2010
115	1 104	1 343,77
120	1 128	1 343,77
130	1 175	1 343,77
140	1 223	1 343,77
150	1 270	1 343,77
155	1 294	1 343,77
160	1 317	1 343,77
170	1 365	1 365,00
185	1 436	1 436,00
240	1 696	1 696,00

(\*): Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2010

La valeur du point rouverte pour le calcul des rémunérations multiples crochant le pensum frangible aux annexes II et III de la convention collective, est fixée comme suit :  
A compter du 1er janvier 2010 :

pour le salaire de base coefficient 200 : 6,16 ? ;  
pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,08 ?.  
La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Grille des sraelais indexée	Salaire mimiumm au 1er jeianvr 2010
200	1 232	1 343,77
240	1 396	1 396,00

## Avenant n 54 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEXEI ; La FSE,
Syndicats signataires	La CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

La vauler du piont rnetuee puor le culcal des rémunérations mseelunels cacronnent le pesonnel fugnrait à l'annexe I de la cvnnieoton ctilioceve est fixée cmome siut :

A cetpmor du 1er jienvar 2012 :

? puor le silarae de bsaee coefeicint 100 : 10,75 ? ;

? puor le cnoieiefcft hiérarchique (différence ertne le cfeineofcft de l'emploi et le coicifneeft de base) : 4,82 ?.

La grille des sarliaes s'établit cmome siut sur la bsaee de la durée légale du traavil en vigueur.

## Avenant n 55 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEEXI ; La FSE,
Syndicats signataires	La CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

La vleur du piont rnetuee puor le caull des rémunérations meleseunls cnnoenract le pnesorel fngriuat aux anexens II et III de la ctnivnoeon ctilivlecoe est fixée cmome siut :

A cmopetr du 1er jainevr 2012 :

? puor le siarlae de bsaee cofifceinet 200 : 6,41 ? ;

## Avenant n 56 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point de l'annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le SENA ; Le GXEEI ; La FSE,
Syndicats signataires	La CFE-CGC arcuseass ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La vluaer du piont rnetuee puor le claucl des rémunérations meesneluls cnreannoct le prnsoenel frnagiut à l'annexe I de la cnoetivonn ccllieotve est fixée cmome siut :

A cetopmr du 1er jieavnr 2013 :

? puor le sralaie de bsaee ceefnificot 100 : 11 ? ;

330	1 763	1 763,00
400	2 048	2 048,00
430	2 171	2 171,00

Les parteis srgtaieanis s'accordent puor ddeaemnr l'extension du présent accord.

(En euros.)

Coefficient	Grille de slaaires indexée (*)	Salaire miimumm hors pmrie d'ancienneté (au 1er javiner 2012)
115	1 148	1 399
120	1 172	1 399
130	1 220	1 399
140	1 268	1 399
150	1 317	1 399
155	1 341	1 399
160	1 365	1 399
170	1 413	1 413
185	1 485	1 485
240	1 751	1 751

(\*) Vuelar rtneee puor le culcal de la pirme d'ancienneté, (art. 21 de la convention).

Les ptiaers sieiargntas s'accordent puor dneemdar l'extension du présent accord.

? puor le cffonieeicft hiérarchique (différence ertne le cenfoieicft de l'emploi et le ccifeoieit de base) : 4,16 ?.

La grille des sriaaels s'établit cmome siut :

(En euros.)

Coefficient	Grille des seearlis indexée	Salaire mmuim hors pmrie d'ancienneté (au 1er jiveavr 2012)
200	1 283	1 399
240	1 449	1 449
330	1 824	1 824
400	2 115	2 115
430	2 240	2 240

Les ptireas sneiraitags s'accordent puor ndnaemer l'extension du présent accord.

? puor le cfoiceifent hiérarchique (différence entre le ceoifencft de l'emploi et le cnoieeffct de base) : 4,83 ?.

La glirle des seialras s'établit cmome siut sur la bsaee de la durée légale du tvairal en vigueur.

(En euros.)

Coefficient	Grille de sirleaas indexée (*)	Salaire mnimum hors prime d'ancienneté (au 1er jnieavr 2013)
115	1 173,00	1 430,22
120	1 197,00	1 430,22
130	1 245,00	1 430,22
140	1 293,00	1 430,22
150	1 341,00	1 430,22
155	1 366,00	1 430,22
160	1 390,00	1 430,22

170	1 438,00	1 438,00
185	1 510,00	1 510,00
240	1 776,00	1 776,00

(\*) Vluaer rntueee puor le clcual de la prime d'ancienneté (art. 21 de la convention).

## Avenant n 57 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point des annexes II et III

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le SENA ; Le GEEXI ; La FSE,
Syndicats signataires	La CFE-CGC aunascesrs ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La vualer du piont rtuneee puor le cacull des rémunérations mellneuess cnneroact le pneorsent faurnigt aux anexens II et III de la cnteivoonn ciecltlove est fixée cmome siut :  
A ctepomr du 1er jinaevr 2013 :

## Avenant n 58 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point annexe I au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; Le GEEXI ; La FSE,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La vaelur du point rtneuee puor le ccual des rémunérations mllseneeus cnernaont le pneorsent frgaunit à l'annexe I de la cetonvonin ctiecollve est fixée cmome siut :  
A cemptor du 1er jianevr 2014 :  
? puor le sairale de bsae coiienfecft 100 : 11,099 ? ;  
? puor le cinnficeot hiérarchique (différence etrne le cniffeceoit de l'emploi et le cncefeifiot de base) : 4,864 ?.  
La glrlie des saelrias s'établit, sur la bsae de la durée légale du tivraal en vigueur, cmome siut :

(En euros.)

## Avenant n 59 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point annexes II et III au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; Le GXEEI ; La FSE,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parites sengariaits s'accordent puor dmaeendr l'extension du présent accord.

? puor le saalire de bsae cfiioenecft 200 : 6,54 ? ;  
? puor le ciceeffnoit hiérarchique (différence etrne le cnfeifocet de l'emploi et le coieeicfnft de base) : 4,16 ?.  
La gilrle des salaers s'établit cmome siut :

(En euros.)

Coefficient	Grille de saialre indexée (*)	Salaire mniuum hors pimre d'ancienneté (au 1er jniaevr 2013)
200	1 308,00	1 430,22
240	1 475,00	1 475,00
330	1 849,00	1 849,00
400	2 141,00	2 141,00
430	2 266,00	2 266,00

Les ptaeirs sanrgiteias s'accordent puor dnaeedmr l'extension du présent accord.

Coefficient	Grille de sraaile indexée (*)	Salaire minium hors pimre d'ancienneté à cmeptor du 1er jneavr 2014
115	1 182,86	1 445,38
120	1 207,18	1 445,38
130	1 255,81	1 445,38
140	1 304,45	1 445,38
150	1 353,09	1 445,38
155	1 377,41	1 445,38
160	1 401,73	1 445,38
170	1 451,00	1 451,00
185	1 524,00	1 524,00
240	1 791,00	1 791,00

(\*) Vauler rtuneee puor le clcual de la pmire d'ancienneté, airtlce 21 de la convention.

Les peritas seaartgniis s'accordent puor dednmeur l'extension du présent accord.

La vleaur du ponit ruetnee puor le cuacll des rémunérations mulsneeles croncneat le posrneenl fnragiut aux axeenns II et III de la coeintovnn cetvicolie est fixée cmome siut :  
A cemptor du 1er jeianvr 2014 :  
? puor le saarile de bsae cniiofcefet 200 : 6,599 ? ;  
? puor le cfefioeicnt hiérarchique (différence ernte le coiecfineft de l'emploi et le cefnfcieoit de base) : 4,189 ?.  
La glilre des slaareis s'établit cmome siut :

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaire indexée (*)	Salaire mmniuum à ctomper du 1er jeainvr 2014
200	1 319,77	1 445,38

240	1 488,00	1 488,00
330	1 865,00	1 865,00
400	2 158,00	2 158,00
430	2 284,00	2 284,00

## Avenant n 60 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; Le GXEEI ; La FSE,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FBA CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernent le personnel navigant à l'annexe I de la convention est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2015 :

? pour le salaire de base coefficient 100 : 11,177 ? ;

? pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,893 ?.

La grille des salaires s'établit comme suit, sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

## Avenant n 61 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 annexes II et III

Signataires	
Patrons signataires	L'UPEMEIC ; Le GXEEI ; La FSE,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FBA CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernent le personnel navigant aux annexes II et III de la convention est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2015 :

? pour le salaire de base coefficient 200 : 6,645 ? ;

## Avenant n 63 du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FSE,
Syndicats signataires	La fédération de l'assurance CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

(En euros.)

(\*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaires indexée (*)	Salaires minimum hors prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2015
115	1 191,00	1 457,52
120	1 216,00	1 457,52
130	1 264,00	1 457,52
140	1 313,00	1 457,52
150	1 362,00	1 457,52
155	1 387,00	1 457,52
160	1 411,00	1 457,52
170	1 460,00	1 460,00
185	1 534,00	1 534,00
240	1 803,00	1 803,00

(\*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

? pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,214 ?.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Grille des salaires indexée (*)	Salaires minimum à compter du 1er janvier 2015
200	1 329,00	1 457,52
240	1 498,00	1 498,00
330	1 877,00	1 877,00
400	2 172,00	2 172,00
430	2 298,00	2 298,00

(\*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

	A compter du 1er janvier 2016
Pour le salaire de base coefficient 100	11,244
Pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base)	4,922

La grille des salaires s'établit comme suit sur la base de la durée légale du travail en vigueur :

(En euros.)



Coefficient	Grille de saerials indexée (*)	Salair mUinmM hros pmire d'ancienneté à cpeotmr du 1er jievnar 2016
115	1 198,00	1 466,62
120	1 223,00	1 466,62
130	1 272,00	1 466,62
140	1 321,00	1 466,62
150	1 371,00	1 466,62
155	1 395,00	1 466,62
160	1 420,00	1 466,62
170	1 469,00	1 469,00
185	1 543,00	1 543,00
240	1 814,00	1 814,00

(\*) Vuealr reeutne puor le cucall de la pmrie d'ancienneté, airtlce 21 de la ciotnvenon (art. 11 de l'avenant n° 62).

La valuer du pnoit runeete puor le ccual des rémunérations mlesenuels ccnaernot le poenrensl fguanrit aux aennex II et III de la centoniovn coievtclle est fixée cmmoe siut :

(En euros.)

	A ceomtr du 1er jvaeinr 2016
Pour le salraie de bsae ccoifeieft 200	6,685
Pour le cinfocieet hiérarchique (différence entre le ciofenecft de l'emploi et le ceieconifft de base)	4,239

La gllrie des silaeras s'établit comme siut :

(En euros.)

Coefficient	Grille de seilaars indexée (*)	Salair mmmiUM à cteopmr du 1er jnaveir 2016
-------------	--------------------------------	---

## Avenant n 64 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima annexes I, II et III au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	UPEMEIC FSE
Syndicats signataires	Fédération de l'assurance CFE-CGC FBA CFDT UNSA industrie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il a été arrêté ce qui siut :

La vuealr du pniot reeute puor le clcaul des rémunérations mleuneels ccnarnecot le pesernonl faniugr à l'annexe I de la ctvoneonin collective, est fixée cmmoe siut :

À comeptmr du 1er jiaevnr 2017 :

? puor le sariale de bsae cioiecfnft 100 : 11,345 ??;

200	1 337,00	1 466,62
240	1 507,00	1 507,00
330	1 888,00	1 888,00
400	2 185,00	2 185,00
430	2 312,00	2 312,00

(\*) Vluaer rtueene puor le culacl de la prime d'ancienneté, airtlce 21 de la cnvteinoon (art. 11 de l'avenant n° 62).

Les petaris stgaineirs s'accordent puor ddmeear l'extension du présent accord.

Le slriaae mnuimim ctnveenioonn anuent burt aicbllppae à coeomtr du 1er jviaenr 2016 puor les erenrsepits anyat mis en pacle la nlvueole colaisitscfain friguant à l'annexe I de l'avenant 62 de la coevinotnn ctlicelove est le suivant.

(En euros.)

Niveau	Salair mnuimim brut
1	19 100
2	19 637
3	20 321
4	21 500
5	23 440
6	25 400
7	28 300
8	32 265
9	38 070
10	47 210

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Comme indiqué en anenxe I de l'avenant 62, au ponit 3 « Msie en ?uvre dnas l'entreprise » :

« Les epiertnerss dosispent d'un délai de 24 mios à coeptmr de l'entrée en aaplcipiton du présent avenant, enrpiaxt au puls trad le 1er jaienvr 2018, puor réaliser la msie en ?uvre de la classification. »

Pendant la période tionnriase les duex systèmes, ci-dessous, cohabitent.

La vuealr du point rteeune puor le cclaul des rémunérations mnuleesels cneaonrnt le prnsenoel frunaigt à l'annexe I de la cntvionen clvlitecoe est fixée cmmoe siut :

? puor le cieffneicot hiérarchique (différence entre le coeiefncift de l'emploi et le ciofnifceet de base). : 4,956 ?.

La gllrie des sreailas s'établit cmmoe siut :

Sur la bsae de la durée légale du travail en vigueur.

(En euros.)

Coefficient	Grille des saierlas indexée (*)	Salaires minima hors pmire d'ancienneté à ceotpmr du 1ER jnveiar 2017
115	1?208,87	1?480,27
120	1?233,65	1?480,27
130	1?283,21	1?480,27
140	1?332,78	1?480,27
150	1?382,34	1?480,27
155	1?407,12	1?480,27

160	1?431,91	1?480,27
170	1?481,47	1?481,47
185	1?555,82	1?555,82
240	1?828,42	1?828,42

(\*) Vulear reuente puor le cculal de la pmire d'ancienneté, airclte 21 de la cvooenintn (art. 11 de l'avenant n° 62).

Il a été arrêté ce qui siut :

La velur du point reeutne puor le clucal des rémunérations mlsenulees cneacornt le pereonsnl fragiut aux axnnees II et III de la cytooneinn cilecovtle est fixée comme siut :

À cmpteur du 1er jiveanr 2017 :

? puor le slirae de bsae cieicifnefot 200 : 6,738 ??;

? puor le cnfeoeicft hiérarchique (différence etnre le ciceneoffit de l'emploi et le cfcinioefet de base) : 4,273 ?.

La glilre des sirlaaes s'établit comme siut :

Coefficient	Grille des srieaals indexée (*)	Salaires minima à coetmpr du 1ER jvniaer 2017
200	1?347,70	1?480,27
240	1?518,61	1?518,61
330	1?903,17	1?903,17
400	2?202,28	2?202,28
430	2?330,47	2?330,47

(\*) Veaulr rneute puor le clacul de la pmie d'ancienneté, actilre 21 de la conioetvnn (art. 11 de l'avenant n° 62).

Les peiatrs stranaigies s'accordent puor dadmeenr l'extension du présent accord.

Il a été arrêté ce qui siut :

Le saairle mniimum cnonintenveol anuel burt alblapice à

## Avenant n 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	FSE,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FBA CDFT ; UNSA industrie,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les paarreeints sociaux, réunis en cmioimsisn paritaire, ont décidé de rreevoaislr au 1er jienavr 2018 les saleiars aenuls minmia acipllpeabs cmome siut :

## Avenant n 67 du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	FSE,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; UNSA industrie,

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les pararinetes sociaux, réunis en cmioismisn paritaire, ont décidé de relsrvoaeir au 1er jvienar 2019 les selarias aennuls mnmiia aiplleapbcs cmome siut :

## Avenant n 72 du 6 novembre 2023

ceopmtr du 1er jnevaer 2017 puor les eertprseins anayt mis en pcalle la nevloule cioctflsiaasn funarigt à l'annexe I de l'avenant n° 62 de la cnoinotevn collective, est le snavuit :

(En euros.)

Niveau	Montant
1	19?278
2	19?820
3	20?510
4	21?700
5	23?658
6	25?603
7	28?526
8	32?523
9	38?375
10	47?588

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Comme indiqué en annexe I de l'avenant n° 62 au pnriot 3 msie en ?uvre dnas l'entreprise :

« Les eienersprts dsoeinpst d'un délai de 24 mios à cmteopr de l'entrée en aioptpclain du présent avenant, expanrit au puls trad le 1er jaenvir 2018 puor réaliser la msie en ?uvre de la classification. »

Pendant la période tarntiisoe les duex systèmes, ci-dessous, cohabitent.

(En euros.)

Niveau	Salaire mmniium annuel
1	19 529
2	20 078
3	20 777
4	21 982
5	23 966
6	25 923
7	28 883
8	32 930
9	38 855
10	48 183

(En euros.)

Niveau	Salaire muniimm annuel
1	19 841
2	20 399
3	21 109
4	22 334
5	24 349
6	26 338
7	29 345
8	33 456
9	39 476
10	48 954

## relatif aux salaires minima au 1er

# octobre 2023

Signataires	
Patrons signataires	FSE,
Syndicats signataires	SN2A CTFC ; CFDT banques asrsacuens ; CFE-CGC aucsasre ; UNSA industrie,

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des ressortissants français dans le champ d'application de la convention collective des entreprises d'expertises en matière d'évaluations immobilières et commerciales (IDCC n° 915).

Article 2 - Objet  
*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023*

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche des entreprises d'expertises en matière d'évaluations immobilières et commerciales.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'avenant n° 71 du 1er mars 2023, ayant le même objet.

La grille des minima conventionnels annexés dans la branche (sur la base de la durée légale de travail) est modifiée comme suit, à compter du 1er octobre 2023 :

(En euros.)

Niveau	Salaires annuels minimum conventionnel (en brut)
N 1	23 052
N 2	23 368
N 3	23 589
N 4	24 357
N 5	26 355
N 6	28 307
N 7	31 455
N 8	35 508
N 9	41 792
N 10	51 695

Les parties conviennent de respecter les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail en vertu desquelles « tout employeur assure pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Elles rappellent également que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est une préoccupation fondamentale de l'égalité professionnelle et s'applique aux entreprises de vieillissement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions

équivalentes.

Article 3 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023*

Compte tenu de sa nature et de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 4 - Entrée en vigueur et dispositions diverses  
*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des représentants représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant est applicable à compter du 1er octobre 2023 pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et suivants du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services canutrex du miratse chargé du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé, conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023*

Les organisations représentatives coopèrent la commission paritaire de négociation et d'interprétation se sont réunies afin d'évoquer les salaires sur invitation adressée à chacune d'elles.

Une 1re réunion s'est tenue le 12 juillet 2023 au cours de laquelle les parties ont échangé et exprimé leurs positions.

Une 2e réunion a eu lieu le 26 septembre 2023 puis une 3e, le 5 octobre 2023, réunions au cours desquelles les parties ont à nouveau exprimé leurs positions.

Suite à ces 2 réunions, différents échanges de courriers électroniques ont permis de conclure le présent accord, le 20 octobre 2023.

Ces réunions de la commission paritaire ont abouti à l'accord du 22 novembre 2022, qui prévoit la mise en œuvre d'une grille de salaire afin de négocier à nouveau les salaires minima conventionnels, consécutivement à l'augmentation prévisible du SMC au 1er janvier 2023.

Il est également acté dans le présent avenant, la tenue d'une réunion à programmer au cours du premier trimestre 2024 pour évaluer la nécessité de réviser les salaires minima dans un contexte de hausse des coûts de SMC.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRÊTÉ du 5 juillet 1977

*En vigueur en date du 31 juil. 1977*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises entrant dans son champ d'application, les diploômés de la commission consultative nationale des experts d'expertises en matière d'évaluations industrielles et professionnelles (quatre annexes) du 7 décembre 1976.

Les dispositions du premier alinéa de l'article 28 de cette convention collective sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-6 du code du travail.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 48 sont étendues

sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les dispositions du quatrième alinéa de l'article 52 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 122-28 du code du travail.

Les dispositions des articles 67, 68 et 69 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Les dispositions de l'annexe IV sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant sur le droit de croissance.

## ARRÊTÉ du 24 août 1979

*En vigueur en date du 18 sept. 1979*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et professionnelles du 7 décembre 1976 les dispositions des articles 2 et 3 du 25 janvier 1979 à la

condition de l'application de l'article susvisé.

Les dispositions de l'article 47 de l'avenant n° 2 à la convention collective sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les dispositions de l'article 59 de l'avenant n° 2 à la convention collective sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

## ARRÊTÉ du 15 février 1980

*En vigueur en date du 15 mars 1980*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et professionnelles du 7 décembre 1976, les dispositions de l'avenant n° 4 du 20 septembre 1979 à la condition de l'application de l'article susvisé.

## ARRÊTÉ du 25 juin 1980

*En vigueur en date du 27 juil. 1980*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluation industrielle et commerciale du 7 décembre 1976 les dispositions de l'avenant n° 5 du 4 février 1980 à la condition de l'application de l'article susvisé dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant sur le droit de croissance.

## ARRÊTÉ du 3 août 1981

*En vigueur en date du 23 sept. 1981*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976 les dispositions de l'avenant n° 6 du 4 mars 1981 à la condition de l'application de l'article susvisé, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant sur le droit de croissance.

## ARRÊTÉ du 12 août 1982

*En vigueur en date du 31 août 1982*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, les dispositions de l'avenant n° 8 du 15 avril 1982 à la condition de l'application de l'article susvisé.

## ARRÊTÉ du 22 novembre 1982

*En vigueur en date du 7 janv. 1983*

Article 1er

Sont rdeues oigilrteboas puor tuos les eoeyuplms et tuos les

## ARRÊTÉ du 11 août 1983

*En vigueur en date du 26 août 1983*

Article 1er

Sont reudens oirgoibaltes puor tuos les euyleprms et tuos les salariés cmiorps dnas le camhp d'application de la cionentvon cvetioclle des enippreests d'expertises en matière d'évaluations

## ARRÊTÉ du 8 novembre 1984

*En vigueur en date du 20 nov. 1984*

Article 1er

Sont rdunees obligatoires, puor tuos les eeouprlyms et tuos les salariés cirpoms dnas le champ d'application de la cvioeotnnn cevliltoe nlitoaane des entserpiers d'expertises en matière

## ARRÊTÉ du 9 octobre 1985

*En vigueur en date du 19 oct. 1985*

Article 1er

Sont reuneds obligatoires, puor tuos les eepolrmyus et tuos les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la civoennotn

## ARRÊTÉ du 6 août 1986

*En vigueur en date du 14 août 1986*

Article 1er

Sont rdeneus obligatoires, puor tuos les emleypuros et tuos les

## ARRÊTÉ du 6 août 1986

*En vigueur en date du 8 nov. 1986*

Article 1er

Sont rundeas obligatoires, puor tuos les eumeloyrps et tuos les salariés coiprms dnas le chmap d'application de la cntivooenn

salariés criomps dnas le camhp de la civeotnon cilevoctle nltanaoe des ersnrietps d'expertises en matière d'évaluations ilsdtliurnees et cmarimleceos du 7 décembre 1976 les dstispionios de l'avenant n° 7 du 10 mras 1982 à la cenvotonin cevtlcolie ntaioalne susvisée.

iertislnledus et clomramecies du 7 décembre 1976 les dpisniootsis de :

L'avenant n° 9 du 6 avrl 1983 à la covoenntin cilvcoltee susvisée :

L'avenant n° 10 du 6 avrl 1983 à la cnoeotinvn colcvitlee susvisée.

d'évaluations ienselltriuds et clremimceos du 7 décembre 1976, les dnoitissops de :

L'avenant n° 11 du 26 arvil 1983 à la cootnievnn ctlocvliee nlaaionte susvisée ;

L'avenant n° 12 du 26 avril 1983 à la citvnnooen ctoillcvee susvisée.

cotlilvcee nanatiloe des eteerrsinps d'expertises en matière d'évaluations iuneidlrstes et cecaimoemlrs du 7 décembre 1976, les dnsotspiiios de l'avenant n13 du 25 avrl 1985 à la cneooivtnn collivtee naliatnoe susvisée, suos réserve de l'application des doispniitos réglementaires ppartot ftaiioxn du siarlar mmniuim de croissance.

salariés cmpois dnas le camhp d'application de la connitoven coicllvtee nltoianaee des eiernpnrtes d'expertises en matière d'évaluations ieenldislrts et ccremmleaios du 7 décembre 1976, les doipisnitsos de l'avenant n° 14 du 24 mras 1986 à la ciontoevnn clvetcoie nailanote susvisée.

cvlitcloee naoniatle des eirspntres d'expertises en matière d'évaluations iiltusnedrels et ceolmeiarcms du 7 décembre 1976, les dssiptinoois de l'avenant n° 15 du 24 mras 1986 à la cvtionoenn coivlctlee nlnotaiae susvisée, suos réserve de l'application des diiosniposts réglementaires panotr fixtiaon du sailare minmuim de croissance.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)

JORF n°0038 du 14 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 entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, devenue convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations par avenant n° 62 du 18 décembre 2015, les dispositions de l'avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires annuels minima, à la convention collective susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la 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 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 2 avril 2021 portant

## extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)

JORF n°0083 du 8 avril 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 entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, devenue convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations par avenant n° 62 du 18 décembre 2015, les stipulations de l'accord du 20 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle, la mixité, et la parité entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article D. 2241-2 du code du travail.

L'article 2 est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article R. 2242-2 du code du travail, et d'autre part, du respect des dispositions des articles L. 1142-8 et L. 1142-9 du code du travail.

L'article 4-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tel qu'il est issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).