

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

**IDCC 0787**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord n° 48 du 5 décembre 2025 relatif aux salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635826

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635826](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635826)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 06:03

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



## Sommaire

Texte de base

|               |   |
|---------------|---|
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article 6     | • |
| Article 6.0.1 | • |
| Article 6.1   | • |
| Article 6.2   | • |
| Article 6.3   | • |
| Article 2.1.1 | • |
| Article 2.1.2 | • |
| Article 2.1.3 | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article 1.0   | • |
| Article 1.1   | • |
| Article 1.2   | • |
| Article 1.3   | • |
| Article 9.3.1 | • |
| Article 9.3.2 | • |
| Article 9.3.3 | • |
| Article 9.3.4 | • |
| Article 9.3.6 | • |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Avenant salaires en vigueur</b> | • |
|------------------------------------|---|

|         |   |
|---------|---|
| Article | • |
|---------|---|

|                                                                                      |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---|
| <b>Avenant : Avenant n° 16 du 3 mars 1994 relatif à la formation professionnelle</b> | • |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---|

|                   |   |
|-------------------|---|
| Article Préambule | • |
|-------------------|---|

|         |   |
|---------|---|
| Article | • |
|---------|---|

|                                                                                                                                      |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| <b>Avenant : Accord du 13 janvier 1999 relatif à la création d'emploi par la réduction de la durée effective du temps de travail</b> | • |
| Article 1er : Clauses obligatoires                                                                                                   | • |
| Article 2 : Aménagement des horaires                                                                                                 | • |
| Article 3 : Suivi des engagements du cabinet                                                                                         | • |
| Article 4 : Situation des professionnels libéraux salariés                                                                           | • |
| Article 5 : Réduction du temps de travail et temps partiel                                                                           | • |
| Article 6 : Accord particulier de cabinet                                                                                            | • |
| Article 7 : Durée et révision                                                                                                        | • |
| Article                                                                                                                              | • |
| <b>Avenant : Avenant n° 30 du 11 septembre 2008 relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation</b>                     | • |
| Article 1                                                                                                                            | • |
| Article 2                                                                                                                            | • |
| <b>Avenant : Avenant du 3 décembre 2021 à l'accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif Pro-A</b>                                    | • |
| Article 1er                                                                                                                          | • |
| Article 2                                                                                                                            | • |
| Article 3                                                                                                                            | • |
| Article                                                                                                                              | • |
| Article                                                                                                                              | • |
| <b>Avenant : Accord du 1er décembre 2023 relatif au financement de la formation professionnelle</b>                                  | • |
| Article 1er                                                                                                                          | • |
| Article 2                                                                                                                            | • |
| Article 3                                                                                                                            | • |
| Article 4                                                                                                                            | • |
| Article                                                                                                                              | • |
| <b>Avenant : Avenant du 8 novembre 2024 relatif aux catégories objectives</b>                                                        | • |
| Article 1er                                                                                                                          | • |
| Article 2                                                                                                                            | • |
| Article                                                                                                                              | • |
| <b>Avenant salaires : Avenant n° 45 du 3 décembre 2021 relatif aux salaires</b>                                                      | • |
| Article                                                                                                                              | • |
| <b>Lexique</b>                                                                                                                       | • |

## SECTION 1

# Texte de base

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART.**  
**9.3.1**

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

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

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

Nota : Accord du 5 avril 2007 : Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

**NOTA**

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

**ART.**  
**9.3.2**

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

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

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

**NOTA**

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

ART.

9.3.3

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

**NOTA**

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

ART.

9.3.4

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

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

**NOTA**

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

## 9.3.6.1. Contrat d'adaptation

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

## 9.3.6.2. Contrat de qualification

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

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

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

**NOTA**

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

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

#### 10.1.1. Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant d'un à trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ;
- un collège employeurs comprenant des représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

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

#### 10.1.2. Missions

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

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

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

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

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

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

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

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

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

10.1.2.3. Quand elle exerce les attributions de la commission de conciliation, elle a pour mission de rechercher

amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

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

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

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

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

---

ART.

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

Les services administratifs de ce syndicat d'employeurs assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions, sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée de 1 an, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris une année dans le collège " Employeurs ", l'année suivante dans le collège " Employés et cadres ".

**ART.**

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

#### Composition

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

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

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

#### Attributions

Les missions de la commission paritaire nationale sont :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution. A ce titre, elle est informée des licenciements collectifs pour motif économique intervenant dans la profession. En cas de circonstances ou de décisions ayant une répercussion sur toute la profession ou en cas de procédure de licenciement économique ayant posé des difficultés de reclassement, elle peut être saisie en tant qu'organe d'observation et de veille professionnelle par un des syndicats signataires de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la CPNE à l'adresse de la commission paritaire. Le président se doit de convoquer la CPNE dans le mois suivant cette saisine ;
- d'être l'interlocuteur d'organismes interprofessionnels pour son domaine de compétences ;
- de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de formation, de perfectionnement et sur les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique, ou, de façon plus générale, concerné par les évolutions et perspectives de la profession.

#### Fonctionnement

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

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

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

**ART.**

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

#### Composition

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

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

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

#### Attributions

Les missions de la commission paritaire nationale sont :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution. A ce titre, elle est informée des licenciements collectifs pour motif économique intervenant dans la profession. En cas de circonstances ou de décisions ayant une répercussion sur toute la profession ou en cas de procédure de licenciement économique ayant posé des difficultés de reclassement, elle peut être saisie en tant qu'organe d'observation et de veille professionnelle par un des syndicats signataires de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la CPNE à l'adresse de la commission paritaire. Le président se doit de convoquer la CPNE dans le mois suivant cette saisine ;
- d'être l'interlocuteur d'organismes interprofessionnels pour son domaine de compétences ;
- de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de formation, de perfectionnement et sur les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique, ou, de façon plus générale, concerné par les évolutions et perspectives de la profession.

#### Fonctionnement

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

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

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

ART.

Conformément aux dispositions de l'[article L. 3141-3 du code du travail](#), la durée du congé est, pour 12 mois de travail effectif, de 30 jours ouvrables à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ; la période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

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

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

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

En cas de fermeture, ils sont obligatoirement attribués pendant cette période. Lorsque le cabinet ne ferme pas, ils sont attribués par roulement. Dans l'un et l'autre cas, les dates de départ pour le congé principal sont fixées au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, en tenant compte dans la mesure du possible des dates des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité. Le personnel entré postérieurement au 1<sup>er</sup> juin d'une année peut prétendre utiliser la totalité des congés correspondant à 12 mois de travail effectif, seuls étant cependant rémunérés les jours correspondant à un droit acquis en application des dispositions du présent article.

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

---

**ART.**

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

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- Pacs du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint, du concubin ou du pacsé : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint ou de son pacsé : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant du salarié, de son conjoint ou pacsé : 3 jours ouvrables ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié, de son conjoint ou pacsé : 1 jour ouvrable ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- annonce de la survenue d'un handicap ou d'une affection de longue durée chez un enfant ou chez le conjoint, concubin ou pacsé sur présentation d'un justificatif : 3 jours ouvrables. L'affectation de longue durée s'entend au sens de l'article [L. 324-1](#) du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

### 7.2.1. Incidence de la maladie

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

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

En cas d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle, si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de 6 mois, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement dès lors que l'absence pour raison de santé apporte une perturbation au fonctionnement rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié par un recrutement en contrat à durée indéterminée.

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

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

### 7.2.2 Incidence de la maternité [\(1\)](#)

En cas de licenciement avant constatation de son état, la femme enceinte dispose, à partir de la notification de son licenciement, d'un délai de 15 jours pour adresser à son employeur un certificat médical précisant son état par lettre recommandée ou contre reçu.

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

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

*(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)*

---

**ART.****7.2.1. Incidence de la maladie**

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

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

En cas d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle, si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de 6 mois, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement dès lors que l'absence pour raison de santé apporte une perturbation au fonctionnement rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié par un recrutement en contrat à durée indéterminée.

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

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

**7.2.2 Incidence de la maternité [\(1\)](#)**

En cas de licenciement avant constatation de son état, la femme enceinte dispose, à partir de la notification de son licenciement, d'un délai de 15 jours pour adresser à son employeur un certificat médical précisant son état par lettre recommandée ou contre reçu.

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

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

*(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)*

---

**ART.**

Après 1 an d'ancienneté dans le cabinet, les salaires sont maintenus aux employés et cadres absents pour maladie, accident du travail ou accident non professionnel dans les conditions ci-après :

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

La durée totale des arrêts de travail, y compris les délais de carence définis à l'alinéa suivant donnant droit aux indemnités, ne pourra excéder 30 jours calendaires par maladie ou accident du travail. Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail donnant lieu à indemnisation au titre du présent article interviennent au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder 30 jours calendaires ;

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

Pour le personnel rémunéré proportionnellement, l'indemnité définie à l'alinéa précédent sera calculée sur la base d'un salaire net correspondant à la rémunération nette moyenne des 12 derniers mois de travail précédant le mois de l'arrêt de travail.

**ART.**

Les cabinets doivent souscrire, auprès d'un organisme habilité, un contrat assurant, pour l'ensemble des salariés comptant une ancienneté minimale de 1 an dans le cabinet, des garanties décès, incapacité de travail et invalidité dont la nature et le niveau sont définis ci-après, sous réserve toutefois des cas d'exclusion au bénéfice de l'assurance tenant à la loi ou aux usages de la profession de l'assurance et tenant au caractère dangereux ou intentionnel de la cause du dommage.

Le salaire à prendre en compte pour la détermination de l'assiette de l'ensemble des prestations est le salaire brut de l'intéressé, limité à 8 fois le plafond de la sécurité sociale calculé sur la moyenne des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

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

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

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

Si un nouvel arrêt de travail intervient moins de 3 mois après la reprise du travail consécutive à une absence continue de plus de 30 jours ayant ouvert droit aux prestations ci-dessus, le bénéfice de ces prestations est acquis à nouveau mais dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

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

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

En cas de changement d'organisme assureur, les titulaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente en cours d'exécution ont droit à la continuation de leur revalorisation sur une base au moins identique à celle appliquée par le précédent assureur ainsi qu'à la permanence de la garantie décès tant qu'ils percevront ces prestations.

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

#### 7.4.1. Avantages

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

#### 7.4.2. Dispositions particulières aux cadres et assimilés

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

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

---

ART.

8.1

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

---

ART.

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

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

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

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

#### 8.1.2.1. Personnel sédentaire.

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

#### 8.1.2.2. Personnel itinérant non autonome

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

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

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

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

#### 8.1.2.3. Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)

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

Relèvent de cette catégorie :

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 8.1.2.4. " réservé "

#### 8.1.2.5 Convention individuelle de forfait en jours

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

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

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

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

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour permettre le respect des [articles L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail](#) (un repos minimum de 11 heures entre 2 journées de travail, limitation à 6 jours par semaine et respect de l'obligation d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives).

##### 8.1.2.5.1 Le présent article précise et complète l'article 8.1.2.5

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

Charge de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Relevé mensuel

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

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

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

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

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

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

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

#### Réduction individuelle de la durée du travail

Le calcul annuel en jours de la durée du travail peut également s'appliquer aux cadres autonomes ayant conclu avec leur employeur une réduction individuelle de la durée du travail : toutes les modalités prévues ci-dessus s'appliquent à

des forfaits annuels prévus pour une durée inférieure à 217 jours, auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

#### Dispositions générales

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

#### Article 8.1.2.6 Dispositions contractuelles

La mise en oeuvre de l'article 8.1.2.5 doit être prévue, par écrit, au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. A défaut d'avenant, les dispositions contractuelles antérieures continuent de s'appliquer dans le respect de la loi.

A l'issue de la discussion annuelle, et si aucun accord n'a été trouvé quant au volume d'activité, le cadre aura la possibilité, sous réserve d'un préavis de 3 mois, de dénoncer l'avenant. Les dispositions contractuelles antérieures à la convention individuelle de forfait en jours retrouvent alors application dans le respect de la loi.

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

#### 8.1.2.7. Convention individuelle de forfait en heures sur l'année.

Les \*cadres\* (1) techniques classés niveau III, coefficient 330 (2) et les itinérants non cadres visés à l'[article L. 3121-38 du code du travail](#), qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent voir leur durée de travail fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base annuelle en heures qui ne peut excéder, hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches la durée correspondant à l'utilisation, dans les conditions définies par la loi, de la totalité du contingent d'heures supplémentaires tel qu'applicable, actuellement différent selon qu'il y a ou non modulation. Cette convention individuelle fixe le nombre d'heures auquel correspond la rémunération, étant ici rappelé que les heures au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires soumises à majoration.

Le salaire ainsi forfaité pour une durée déterminée ne peut être inférieur au salaire minimum correspondant à la qualification du salarié en tenant compte de la rémunération majorée, en application de l'[article L. 3121-22 du code du travail](#) et des dispositions de la présente convention, de toutes les heures susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée légale appréciée à l'année dans la limite de la durée contractuelle de travail. Le respect de cette dernière est contrôlé à partir d'un document établi mensuellement sur lequel le salarié déclare sa durée du travail du mois. Il répond à l'exigence de l'[article D. 3171-8 du code du travail](#). Ce document est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de 2 mois pour valider même tacitement le temps de travail effectif.

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

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

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

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

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

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

---

**ART.**

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

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

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

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

---

**ART.**

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

Le temps nécessaire au salarié pour se documenter constitue du temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire de travail du salarié.

---

**ART.**

#### 8.1.5.1. Personnel sédentaire

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

#### 8.1.5.2. Personnel itinérant non autonome

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

#### 8.1.5.3. Personnel autonome

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

#### 8.1.5.4. Calendrier prévisionnel

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

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

ART.

L'horaire collectif est fixé, dans chaque cabinet ou établissement, pour l'ensemble du personnel ou par catégorie de salariés. Il peut être réparti dans le cadre de chaque semaine civile sur un maximum de 5 jours et demi, voire sur 6 jours en cas de durée hebdomadaire supérieure à 44 heures.

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

Les modalités de répartition ci-dessus ne sauraient conduire à une durée effective journalière de travail inférieure à 3 heures ni supérieure à 10 heures.

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

#### 8.2.1.1. Réduction par attribution de jours de repos

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

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

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

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

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

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

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

#### 8.2.2.1. Programmation des horaires

En cas de modulation, l'horaire collectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile ou, éventuellement, de toute autre période de 12 mois consécutifs définie au niveau de chaque cabinet, bureau, site ou service.

Le principe de la programmation se matérialise au sein de chaque entité par un calendrier annuel d'activité de chacune des 52 semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par le responsable en considération des contraintes liées à la saisonnalité de l'activité du cabinet ; il doit prendre en compte les aspirations des salariés. A cet effet, il est soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHS CT, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Les conditions dans lesquelles les horaires prévus dans le calendrier annuel d'activité peuvent varier sont déterminées à l'article 8.2.2.2.

#### 8.2.2.2. Variation des horaires

L'horaire prévu pour une semaine donnée par le programme prévisionnel peut toutefois être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences du travail nées de la nécessité du service à la clientèle, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de 2 semaines précédant la semaine considérée.

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

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

#### 8.2.2.3. Répartition hebdomadaire

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

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

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

L'horaire de travail d'un salarié peut être exceptionnellement modifié à son initiative par rapport à l'horaire collectif faisant l'objet du calendrier annuel d'activité, dans le respect des limites journalières et hebdomadaires de durée du

travail effectif. Toutefois, l'employeur peut s'opposer par écrit à une telle modification lorsque les besoins du service l'imposent.

#### 8.2.2.4. Effets sur les rémunérations

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

#### 8.2.2.5. Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen

##### a) Heures excédant la durée moyenne annuelle

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée conventionnelle définie à l'article 8-1, ne remet pas en cause le principe de la modulation. Dès lors, à la fin de l'année civile ou de la période de 12 mois choisie par le responsable de l'entité conformément à l'article 8.2.2.1 de la présente convention, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions suivantes :

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

-les heures effectuées le cas échéant au-delà de 39 heures de travail effectif de moyenne hebdomadaire subissent la majoration prévue à l'[article L. 3121-22 du code du travail](#).

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

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

#### 8.2.3.1. (Réservé)

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

Lorsque le même horaire collectif hebdomadaire est répété à l'identique, les heures excédant 35 heures ouvrent droit à une majoration conventionnelle de 10 % et celles qui excèdent 39 heures ouvrent droit à la majoration légale prévue à [l'article L. 3121-22](#).

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

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

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

#### 8.2.3.3. Autres utilisations

Les heures dues au titre du repos compensateur de remplacement peuvent être affectées au compte épargne-temps.

En cas de rupture du contrat de travail, le repos non pris par le salarié est transformé en indemnité compensatrice.

#### 8.2.3.4. Contingent

Lorsque l'horaire collectif hebdomadaire est répété à l'identique chaque semaine, les heures excédant la durée légale s'imputent sur le contingent prévu [à l'article L. 3121-11 du code du travail](#), sauf compensation en repos aux taux majorés, dans les conditions légales.

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

Le repos de 1 ou 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire et inversement ou un jour précédant la période principale de congés annuels peut être récupéré. La récupération de ce ou de ces jours peut être répartie librement, de manière fractionnée ou non, sur les 12 mois précédant ou suivant le ou les jours chômés considérés.

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

Toutefois, la récupération des jours considérés ne peut aboutir à un horaire hebdomadaire supérieur aux limites fixées par les [articles L. 3121-35](#) et [L. 3121-36 du code du travail](#) ni contrevenir aux dispositions relatives aux repos minima journalier et dominical.

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

---

**ART.**

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

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

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

**NOTA**

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

---

**ART.**

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

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

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

Il est fait un choix entre l'une ou l'autre de ces possibilités : dans tous les cas, le total des heures reportables, dans un sens ou dans un autre, ne peut excéder 12 heures.

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

#### 8.2.7.1. Alimentation du compte

Le compte épargne-temps est alimenté par :

- le report de congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- les repos compensateurs de remplacement prévus à l'article 8.2.3.2 ;
- 1/3 des jours de repos définis à l'article 8.2.1.1, ce seuil étant porté à la moitié pour les salariés âgés d'au moins 50 ans.

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

Peuvent seuls alimenter le compte épargne-temps les collaborateurs ayant 1 an d'ancienneté dans le cabinet.

#### 8.2.7.2. Utilisation du compte

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

- les congés spéciaux prévus aux [articles L. 1225-47](#) à [L. 1225-60](#), [L. 3142-78](#) à [L. 3142-90](#) et [L. 3142-91 et suivants](#). Les conditions de la prise du congé sont alors celles définies par la réglementation relative à ces hypothèses ;
- le congé sabbatique ouvert dès que le collaborateur a cumulé 60 jours d'épargne-temps : les conditions selon lesquelles ce congé peut être pris sont fixées par référence aux règles légales en vigueur pour le repos compensateur définies à l'[article L. 3121-26](#).

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

- l'épargne-temps accumulée au titre des jours de repos prévus à l'article 8.2.2.1 doit être impérativement utilisée dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits, ce seuil étant de 8 ans pour les salariés âgés d'au moins 50 ans ;
- l'épargne-temps accumulée à la date du 55e anniversaire d'un collaborateur doit être utilisée dans le cadre d'un congé pris dans le délai de 1 an. A défaut, elle sera affectée à la matérialisation d'une période de préretraite précédant immédiatement la date de liquidation de la retraite à taux plein et donc au départ en retraite au sens de l'[article L. 1237-9 du code du travail](#).

#### 8.2.7.3. Mutualisation des droits

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

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

---

ART.

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

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

---

ART.

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

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

---

ART.

En vertu de l'[article L. 3132-3 du code du travail](#), la journée du dimanche constitue le repos hebdomadaire obligatoire. Lorsque, en application de l'article 8.2.1, l'horaire collectif est réparti sur 5 jours dans la semaine, le second jour de repos est accolé au dimanche. Lorsque cet horaire collectif est sur 5 jours et demi, la demi-journée de repos est automatiquement accolée au dimanche. Lorsque, dans le cadre de la modulation prévue par les articles 8.2.2 et suivants, l'horaire collectif est exceptionnellement réparti sur six jours, le repos de 24 heures consécutives du dimanche est impérativement précédé ou suivi d'une période de repos d'au moins 11 heures.

---

ART.

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

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

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

#### 8.4.1. Définition.

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

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

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

#### 8.4.2. Contrat de travail à temps partiel.

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

Le contrat de travail fixe notamment la durée contractuelle du travail et les modalités de répartition de l'horaire dans le cadre de la semaine ou du mois. Il s'agit là de conditions substantielles dont le non-respect entraîne la requalification du contrat en contrat à temps plein, sauf preuve contraire à la charge de l'employeur. Pour modifier les modalités de répartition de la durée du travail, le contrat de travail, conformément à l'[article L. 3123-22 du code du travail](#), doit définir les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Quand le contrat de travail organise l'adaptation des modalités de répartition de la durée du travail, il rappelle l'obligation d'un délai de prévenance qui ne saurait être inférieur à 7 jours calendaires, ce qui doit alors être prévu dans le contrat. La durée du travail effectif, prévue pour une même journée, est répartie :

1. Soit obligatoirement dans une seule séquence lorsqu'elle n'excède pas 3 heures.
2. Soit, lorsqu'elle excède 3 heures, dans au maximum 2 séquences, afin de permettre le repos pour le déjeuner, avec une interruption n'excédant pas 2 heures.

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

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

#### 8.4.3. Droits légaux et conventionnels.

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

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

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

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

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

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

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

#### 8.4.4. Heures complémentaires.

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

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

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

#### 8.4.5. Modulation des temps partiels.

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel classés niveau V (employé confirmé : coefficient 180 ; employé principal : coefficient 200) ou niveau IV occupant des fonctions techniques (assistant : coefficient 220 ; assistant confirmé : coefficient 260 ; assistant principal : coefficient 280) dans les locaux du cabinet ou chez le client, peut varier sur tout ou partie de l'année. Elle ne peut varier de plus du tiers par rapport à la durée contractuelle sans pouvoir atteindre la durée légale.

Un calendrier répartissant la durée du travail sur les jours de la semaine et selon les périodes d'activité haute, normale ou basse du cabinet est communiqué par écrit au salarié au plus tard une semaine avant le début de la période couverte par ce calendrier. Si ce programme indicatif comporte des périodes non travaillées, celles-ci ne pourront excéder 2 semaines consécutives. Pour les semaines travaillées, la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 16 heures. Si le travail est organisé dans le cadre du mois, la durée minimale mensuelle de travail est alors fixée à 69 heures. Dans tous les cas, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 3 heures avec obligatoirement une seule séquence de travail.

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

La durée du travail est décomptée à partir d'un document individuel établi par le salarié, indiquant, pour chaque jour, avec récapitulation hebdomadaire, la durée du travail accomplie. Ce document est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de 2 mois pour valider, même tacitement, le temps de travail effectif.

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

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la période annuelle de modulation ou n'ayant pas accompli durant cette période une durée moyenne égale à la durée contractuellement prévue. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paie du dernier mois de travail soit à l'échéance de la

période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes versées et celles effectivement dues sous réserve de la réglementation sur la limitation des retenues sur le salaire.

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

#### 8.4.6. Temps partiel choisi.

##### 8.4.6.1. Conditions et modalités

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

-la demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La demande doit préciser la durée du travail souhaitée. S'il s'agit d'un temps partiel annuel en raison des besoins de la vie familiale, tel que prévu par l'[article L. 3123-7 du code du travail](#), la demande doit également préciser, outre la durée pour laquelle ce temps partiel annuel est sollicité, les périodes non travaillées souhaitées, lesquelles doivent compter une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine, sans que la durée des périodes non travaillées puissent excéder 16 semaines par an, congés payés compris ;

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

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

--absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;

--impossibilité, au regard des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel ;

--recrutement difficile d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré ;

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

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

##### 8.4.6.2. Lissage de la rémunération

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

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

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

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

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

##### 8.4.6.3. Travail intermittent

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus à l'initiative du salarié afin de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il s'agit des emplois techniques classés niveau V (débutant : coefficient 170 ; employé : coefficient 175 ; employé confirmé : coefficient 180 ; employé principal :

coefficient 200) ou niveau IV (assistant : coefficient 220 ; assistant confirmé : coefficient 260 ; assistant principal : coefficient 280).

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

-la qualification du salarié ;

-les éléments de la rémunération ;

-la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

-les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, compte tenu des motifs à l'origine du recours au travail intermittent.

En principe, la durée annuelle minimale est de 800 heures. Lorsque la durée contractuelle est inférieure à 1 200 heures, l'intéressé doit être informé, dans le contrat écrit, qu'il peut selon sa durée de travail, en prenant en compte ses éventuels autres contrats de travail, ne pas bénéficier de l'ensemble de la protection issue du code de la sécurité sociale.

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

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

#### **NOTA**

NOTA : Arrêté du 25 octobre 2004 :

- l'exclusion de l'article 8.4.5 (Modulation des temps partiels) du chapitre 4 (Temps partiel) est supprimée ;
- l'exclusion de l'article 8.4.6.3 (Travail intermittent) du chapitre 4 susvisé est supprimée.

#### **ART.**

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

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit être assortie d'une contrepartie pécuniaire sous réserve de la signature d'un avenant pour les contrats de travail en cours. Le contrat de travail définit les modalités de versement de l'indemnité, dont le montant ne peut être inférieur à 25 % de la rémunération mensuelle perçue en moyenne au cours des 24 derniers mois. La contrepartie pécuniaire est versée pendant la durée d'application de la clause, en principe au mois le mois, sauf disposition contractuelle contraire.

Le contrat de travail peut prévoir que l'employeur peut renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée, en informant par lettre recommandée avec accusé de réception, lettre remise en main propre ou tout autre moyen de preuve, le salarié dans les 3 semaines suivant la notification de la rupture du contrat de travail ou, en cas d'absence de préavis, dans les 2 semaines suivant la rupture du contrat de travail.

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

---

**ART.**

Les collaborateurs sont tenus, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à une discrétion absolue sur tous les faits qu'ils peuvent apprendre en raison de leurs fonctions ou de leurs missions ainsi que de leur appartenance au cabinet. Cette obligation de réserve concerne exclusivement la gestion et le fonctionnement du cabinet et des entreprises clientes, leur situation financière et les projets les concernant. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'[article L. 2323-18 du code du travail](#).

Les documents ou rapports qu'ils établiront ou dont communication leur sera donnée sont la propriété du cabinet ou du client du cabinet. Ils ne pourront ni en conserver de copies ou de photocopies, ni en donner communication à des tiers sans l'accord écrit du membre de l'ordre ou de la compagnie.

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

---

**ART.**

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

**NOTA**

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

### 5.1.1. Rémunération annuelle minimale

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

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

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

Ce salaire minimum annuel doit être majoré de la prime d'ancienneté telle que définie ci-après. La comparaison des salaires réels avec les minima annuels s'opère sur une base de 35 heures de travail effectif par semaine, pour douze mois de travail comprenant la période légale de congés payés.

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

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

#### 5.1.1.2. Rémunération minimale des membres de l'Ordre et/ ou de la Compagnie (annexe B).

Leur rémunération annuelle minimale est calculée en fonction d'un indice défini par l'annexe B et de la valeur fixée lors de la négociation prévue [aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail](#).

#### 5.1.1.3. Périodicité des négociations.

Les rémunérations minimales prévues aux articles 5.1.1.1 et 5.1.1.2 seront négociées une fois par an, la date de réunion de la commission paritaire étant fixée avant la fin d'une année civile pour un accord couvrant l'année suivante. Les dates d'effet des augmentations des valeurs de point et indice sont, en principe, le 1er avril et le 1er octobre.

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

---

**ART.****5.1.2. Prime d'ancienneté**

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

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

Cette prime est payée par fractions mensuelles. Elle apparaît distinctement sur le bulletin de paie.

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

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

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

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

---

**ART.****5.2.1. Salaire annuel**

Le salaire effectif annuel résulte du contrat individuel de travail. Pour le personnel à temps plein annexe A, il est fixé sur la base de la durée hebdomadaire moyenne appliquée dans le cabinet. Lorsque, malgré la fixation à 35 heures de la durée conventionnelle, l'horaire du cabinet est maintenu au-delà de 35 heures, le salaire brut contractuel doit être majoré pour tenir compte de l'incidence de la majoration conventionnelle de 10 % prévue à l'article 8.2.3.2 pour les heures effectuées entre 36 et 39 heures.

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

---

**ART.****5.2.2. Lissage des salaires**

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

Les majorations légales au sens de l'[article L. 3121-22](#) ou conventionnelles au sens de l'article 8.2.2.5 relatives aux heures effectuées au-delà de l'horaire prévu, pour une semaine donnée, par le calendrier prévisionnel sont versées à l'occasion de chaque paie.

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

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la période annuelle de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées.

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

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

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

---

**ART.****5.2.3. Frais professionnels**

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

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

---

**ART.**

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

---

**ART.**

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

ART.  
6

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

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

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

Un exemplaire de cet accord écrit sera remis au salarié.

ART.  
6.0.1

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

ART.  
6.1

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

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

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

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

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

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

## 6.2.0. Délai-congé

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

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

### 6.2.1. Indemnité de licenciement

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

### 6.2.2. Absence pour recherche d'emploi

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

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

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

### 6.2.3. Licenciement collectif

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

A égalité d'aptitude professionnelle, seront licenciés les salariés titulaires du contrat de travail le moins ancien en date, l'ancienneté étant majorée de 1 an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

### 6.2.4. Retraite

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

#### 6.2.4.1. Départ volontaire à la retraite

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

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

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

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

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

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

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

#### 6.2.4.2. Mise à la retraite

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

---

ART.

6.3

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

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

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

---

ART.

2.1.1

#### 2.1.1. Rémunération des salariés participant aux réunions des commissions paritaires

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

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

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

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

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

---

ART.

2.1.2

#### 2.1.2 Remboursement des frais de déplacement

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

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

- SNCF (2e classe) ;
- kilométrique voiture en fonction du barème prévu à l'article 5.2.3 ;
- avion classe économique, lorsque la distance à parcourir en train suppose un trajet de plus de 4 heures.

---

ART.

2.1.3

#### 2.1.3. Assurance accident

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

---

**ART.**

Afin de permettre, en application de l'[article L. 2232-20 du code du travail](#), l'équilibre contractuel et un comportement de bonne foi dans les négociations de tout accord d'entreprise, d'une part, doivent être programmées au moins deux réunions à intervalle d'au moins une semaine entre elles, d'autre part, la direction doit fournir les textes légaux, réglementaires et conventionnels ainsi que les informations sur la situation du cabinet en ce qui concerne la structure et le niveau des rémunérations, la durée effective et l'organisation des temps de travail, tout cela par catégories objectives de personnel par référence aux cinq niveaux de qualification mais aussi entre hommes et femmes ainsi que toutes informations utiles eu égard à l'objet des négociations.

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

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

---

**ART.**

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

---

**ART.**

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

---

**ART.**

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

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

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

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

N.5. Exécution.

N.4. Exécution avec délégation.

N.3. Conception assistée.

N.2. Conception et animation.

N.1. Direction.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.2.1 Les membres de l'Ordre et de la Compagnie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.2.3. Accès à la profession en cours de contrat de travail

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

ART.

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

ART.

1.0

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

ART.

1.1

Entrent dans le champ de la présente convention les employeurs, implantés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, experts-comptables, personnes physiques et personnes morales inscrites à l'ordre en vertu de l'[ordonnance du 19 septembre 1945](#) et les commissaires aux comptes inscrits à la compagnie des commissaires aux comptes et des textes subséquents, dont l'activité relève du code NAF 69. 20Z. Ne peuvent être visés les centres de gestion agréés, les associations agréées et les associations de gestion comptable.

**NOTA**

Par [arrêté ministériel du 27 juillet 2018](#), pris en application de l'[article L. 2261-32 du code du travail](#) relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la [convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité](#) (IDCC 3160) a fusionné avec celui de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (IDCC 787), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, [décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019](#)).

ART.

1.2

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

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

ART.

1.3

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

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

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

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

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

ART.

9.3.1

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

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

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

Nota : Accord du 5 avril 2007 : Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

#### NOTA

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

ART.

9.3.2

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

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

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

#### NOTA

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

ART.

9.3.3

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

**NOTA**

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

ART.

9.3.4

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

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

**NOTA**

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

## 9.3.6.1. Contrat d'adaptation

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

## 9.3.6.2. Contrat de qualification

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

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

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

**NOTA**

Accord du 5 avril 2007, art. 8 :

Le titre IX de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est abrogé. Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

## SECTION 2

# Avenant salaires en vigueur

*Accord n° 48 du 5 décembre 2025 relatif aux salaires*

### ART.

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

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

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

- valeur de base : 131,54 euros bruts ;
- valeur hiérarchique : 79,85 euros bruts.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 47 801 euros bruts.

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

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) poursuit ses travaux en vue de l'examen des accords de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et du 1er juillet 2016 relatif aux classifications.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, le présent accord s'appliquera à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

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

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation pour demander l'extension du présent accord.

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

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

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

Les parties ont préalablement constaté :

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

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

Domaine de connaissance : Comptabilité.

Type de formation :

La révision d'un grand livre : apprendre à exploiter un grand livre établi par ordinateur, à retrouver les erreurs et omissions (pointages, recoupement et contrôle de vraisemblance) et à acquérir une méthodologie de travail.

Niveaux : N4, N5.

Durée : 2 jours.

Type de formation :

comptes annuels (application des nouvelles normes) : présentation du cadre général des nouvelles normes et de leurs incidences opérationnelles sur la conduite des missions et sur le rôle du chef de mission. Précisions sur les techniques à mettre en oeuvre.

Niveaux : N4, N5.

Durée : 2 jours.

Type de formation :

Difficultés comptables : le point sur certaines difficultés de comptabilisation et sur l'évolution de la doctrine comptable : résultat courant, résultat exceptionnel, évaluation du portefeuille titres, comptabilisation des logiciels, transfert de charges.

Niveaux : N4.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

Rédiger un manuel des procédures : argumentation de la démarche auprès du chef d'entreprise, réalisation d'un document opérationnel tout en respectant les dispositions légales, recensement des principaux systèmes rencontrés et connaissance des modalités de suivi annuel.

Niveau : N4.

Durée : 1 jour.

Domaine de connaissance : Gestion.

Type de formation :

Maîtrise de la complexité et de l'évolution des dossiers clients : organisation du travail (structure des dossiers, communication et contacts client, procédures, programme de travail, rentabilité des dossiers, diligences et responsabilité des membres de l'ordre, lettre et compte rendu de mission, EAP), difficultés juridiques, difficultés comptables et fiscales, la gestion comme aide au chef d'entreprise.

Niveau : N4.

Durée : 6 jours.

Type de formation :

Situations rapides et tableaux de bord : conception et élaboration des situations rapides et des tableaux de bord. Utilisation de ces documents pour l'assistance des entreprises clientes, développement de la gestion dans les très petites entreprises. Propositions de produits nouveaux. Niveau : N4, N5.

Durée : 2 jours.

Type de formation :

Prévision et budget: Collecte des données, construction des budgets, résultat prévisionnel et tableau de financement, aide informatique. Niveau : N4.

Durée : 2 jours.

Type de formation :

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

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Domaine de connaissance : Fiscalité

Type de formation :

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

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

L'I.S. et la détermination du résultat fiscal : rappel des principales règles régissant l'impôt sur les sociétés, règles particulières à l'IS par rapport aux BIC, étude par classe du plan comptable, des règles fiscales particulières, étude des régimes particuliers.

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

Maîtrise de la TVA : rappel des principes et particularités essentiels régissant la TVA et sensibilisation à la nécessité d'un respect rigoureux des règles théoriques : champ d'application, fait générateur et exigibilité, assiette, déduction ....

Domaine de connaissance : Informatique

Type de formation :

Le responsable micro du cabinet : acquisition de la maîtrise de la responsabilité micro du cabinet : connaissance des problèmes micro (matériels, logiciels) et de leur gestion (sauvegarde, anti-virus), choix techniques logiciels, réseaux, sécurités).

Niveau : N4.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

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

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Domaine de connaissance : Droit social.

Type de formation :

La pratique de la paie : initiation ou approfondissement sur les obligations et principales difficultés dans la pratique de la paie :

différents systèmes de paie, obligations de formes, cotisations sociales, taxes sur salaires.

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

Embauche et licenciement : approfondissement des notions essentielles en vue de résoudre les questions pratiques courantes. Sensibilisation aux risques financiers ou d'ordre pénal encourus. Formalités, procédures.

Niveau : N4.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

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

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Domaine de connaissance : Administration.

Type de formation :

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

Word (maîtrise, création de tableaux, publipostage).

Works, Windows.

Niveau : N4, N5.

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

Type de formation :

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

Niveau : N4, N5.

Durée : 1 jour.

Type de formation :

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

Niveau : N4.

Durée : 1 à 2 jours.

SECTION 4

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

*Source officielle Légifrance*

ART.

1er  
:

Clauses  
obligatoires

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

#### 1.1. La durée hebdomadaire effective du travail

Celle-ci doit être réduite, selon un calendrier indiqué, de 10 % et fixée au maximum à 35 heures, le cas échéant en moyenne annuelle. Le temps de travail se décompte de la même façon avant et après la mise en oeuvre de cette réduction. Le décompte se réalise à partir d'une durée annuelle prenant en compte 52 dimanches, 11 jours fériés et 30 jours ouvrables de congés annuels.

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

Des heures peuvent être exceptionnellement effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures lorsque l'organisation du travail est celle prévue à l'article 1.3.1. Dans la limite de 39 heures, elles sont contractuellement majorées de 25 % et s'imputent sur le contingent prévu à l'[article L. 212-6 du code du travail](#).

De même, des heures peuvent être exceptionnellement effectuées au-delà de l'horaire collectif prévu, une semaine donnée, par le calendrier prévisionnel annuel lorsque l'organisation du travail est celle prévue à l'article 1.3.3. Dans la limite de 39 heures, elles sont contractuellement majorées de 25 %. Sont également dues et majorées contractuellement de 25 % les heures qui excèdent 35 heures de moyenne sur l'année de programmation de la modulation. La majoration contractuelle ci-dessus se substitue à la majoration de 10 % prévue aux articles 8.2.2.2.5 et 8.2.3.2.

#### 1.2. L'emploi

Dans le délai de 1 an au maximum à compter de la réduction effective du temps de travail, les effectifs, appréciés dans les conditions définies aux articles [L. 421-1](#) et [L. 421-2](#) du code du travail pour les élections de délégués du personnel, doivent être majorés d'au moins 6 %. Les postes créés peuvent l'être dans toutes catégories de personnels, à temps plein ou à temps partiel. Le document établi par le cabinet peut prévoir, eu égard à ses objectifs de développement, que les embauches se feront exclusivement sur tel ou tel type de poste ou pour tel ou tel type de qualification. Il indique le calendrier prévisionnel des embauches. En indiquant les emplois à pourvoir, il précise, le cas échéant :

- les conditions de la transformation d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet et de l'augmentation de la durée du travail des temps partiels existants ;
- les modalités d'intégration des moins de 26 ans, de demandeurs d'emploi de longue durée, de personnes de sexe féminin, des plus de 50 ans, des handicapés, des jeunes en recherche d'un premier emploi ;
- les postes susceptibles d'être pourvus dans le cadre d'un contrat de qualification ou d'apprentissage, étant entendu que ne sont alors pas cumulables les exonérations de charges patronales prévues pour ce type de contrat avec les aides financières définies à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le départ d'un salarié, résultant de la rupture de son contrat de travail quelle qu'en soit la cause, doit être compensé par l'embauche d'un nouveau salarié dans le délai de 2 mois suivant la date de son départ définitif.

#### 1.3. L'organisation du travail

Le document établi par le cabinet indique la répartition de l'horaire collectif choisie entre les formules suivantes, éventuellement en fonction des différentes catégories de personnel :

1.3.1. Une durée hebdomadaire de 35 heures réparties sur au plus cinq jours dans la semaine.

1.3.2. Le maintien d'une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures avec attribution de jours de repos permettant de réduire à 35 heures la durée hebdomadaire moyenne. Le nombre de jours de repos est alors égal à 23 jours minimum ouvrés dans le cadre d'une durée hebdomadaire maintenue à 39 heures. Les repos peuvent être pris soit par une demi-journée chaque semaine, soit par une journée par quinzaine, soit à raison de deux jours pour quatre semaines, soit groupés en une ou plusieurs fois pendant l'année, pris pendant les périodes de basse activité. Sauf accord des parties prévoyant une répartition différente, les dates auxquelles sont pris ces repos sont fixées pour moitié par le cabinet et pour l'autre moitié par le salarié.

1.3.3. L'application des règles de modulation définies aux articles 8.2 et suivants de la convention collective de sorte que la durée hebdomadaire moyenne soit de 35 heures. En pareil cas, les nouveaux horaires entreront en vigueur au plus tôt deux mois après la date d'application du présent accord dans le cabinet.

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

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

#### 1.4. Les salaires annuels

Les salaires contractuels annuels bruts en vigueur avant la réduction de la durée effective en application du présent accord sont maintenus en francs courants ; ils évolueront ensuite selon les décisions arrêtées au niveau du cabinet.

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

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

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

ART.

2 :

**Aménagement  
des  
horaires**

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

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

ART.

3 :

**Suivi  
des  
engagements  
du  
cabinet**

3.1. Le respect des engagements contractés exige que soit régulièrement fait le point sur leur suivi. A cet effet, différents rapports doivent être établis par la direction :

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

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

- tous les ans, pour chacune des deux années suivantes, les mêmes informations seront communiquées en tenant compte des obligations particulières concernant les différentes échéances relatives en particulier à l'engagement en matière d'effectifs et au niveau des aides financières de l'Etat.

Les rapports sont communiqués aux délégués du personnel. Ceux-ci sont invités à formuler un avis motivé. Dans les cabinets où, en raison d'un effectif inférieur à 11 salariés ou de carence, les institutions représentatives du personnel n'existent pas, la direction communique les rapports à chaque membre du personnel et une réunion est organisée permettant leur expression collective.

3.2. Les manquements aux obligations de l'une ou l'autre des parties ainsi que les différends susceptibles de naître d'une interprétation divergente des textes, tant des titres II, V et VIII de la convention collective du 9 décembre 1974 que du présent accord, sont en priorité soumis à la procédure prévue à l'article 10.2 de la convention collective. A cet effet, les salariés des cabinets pourront se faire assister par une organisation syndicale représentative.

ART.

4 :

Situation  
des  
professionnels  
libéraux  
salariés

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

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

#### NOTA

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

ART.

5 :

Réduction  
du  
temps  
de  
travail  
et  
temps  
partiel

Pour le personnel engagé dans le cadre d'un contrat à temps partiel, la durée du travail est contractuelle. De ce fait, l'accord individuel est nécessaire pour que la réduction de 10 % soit effective. La solution de la réduction est néanmoins privilégiée. En conséquence, le responsable du cabinet propose au salarié un avenant à son contrat matérialisant la réduction conforme aux dispositions du présent accord et indiquant la nouvelle répartition de l'horaire. Le salarié dispose d'un délai d'une semaine pour prendre position, son silence à l'issue de ce délai équivaut à un refus. L'éventuel refus de réduction de la durée contractuelle de travail se traduit par une augmentation du salaire contractuel annuel égale à 4/39 de son précédent salaire. Si ce refus a pour conséquence que la durée contractuelle dépasse 80 % de 35 heures, soit 28 heures, le contrat est requalifié en contrat à temps plein dans les conditions définies à l'article 8.4.6 de la convention collective.

ART.

6 :

Accord  
particulier  
de  
cabinet

Dans tous cabinets matérialisés notamment par une société juridiquement distincte ou une unité économique et sociale ayant un effectif supérieur à 50 salariés, un accord collectif d'entreprise s'impose, y compris lorsque la solution envisagée est strictement celle définie aux articles 1er à 5 du présent accord.

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

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

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

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

L'accord d'entreprise prévoyant des dispositions autres que celles fixées ci-dessus en stricte application des titres V et VIII de la convention collective tels qu'ils résultent de l'avenant n° 23 peut subordonner son entrée en vigueur à l'autorisation administrative ouvrant droit aux aides de l'Etat plus importantes que celles correspondant strictement à l'hypothèse 35 heures et 6 %.

ART.

7 :

Durée  
et  
révision

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

Les dispositions du présent accord pourront être révisées en application de l'[article L. 132-7 du code du travail](#). Il en sera ainsi, en particulier, au vu des constats qui pourraient être faits d'une exécution imparfaite dans les cabinets des dispositions des articles 1er à 6 ci-dessus au regard des dispositions des titres V et VIII de la convention collective.

A cet effet, la délégation patronale présentera annuellement un rapport à l'attention des organisations syndicales représentatives dans le cadre de la commission paritaire, rapport dont le contenu s'efforcera, au vu des informations recueillies auprès des cabinets, de refléter la situation exacte sur l'ensemble de la profession.

ART.

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

En application du II de l'article 3 susvisé :

- dans les cabinets de moins de cinquante salariés, les modalités de la réduction de la durée effective du travail prévues par le présent accord s'appliquent en totalité, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Sa mise en oeuvre est subordonnée à l'accord de l'autorité administrative relative aux aides financières de l'Etat. Si d'autres modalités sont envisagées, un accord collectif doit être conclu au niveau du cabinet ;
- dans les cabinets de cinquante salariés ou plus, un accord d'entreprise est nécessaire ; il pourra appliquer les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions ou adopter d'autres normes.

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

ART.

1

Le 4e alinéa de [l'article 10. 2](#) « Commission nationale paritaire d'interprétation » est remplacé par la rédaction suivante :  
« La commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine. »

ART.

2

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

## Avenant : Avenant du 3 décembre 2021 à l'accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif Pro-A

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

1.1. Le dernier alinéa de l'article 4.1 est désormais rédigé ainsi :

« Afin de répondre aux questions posées par ces mutations et ces risques, les parties ont dressé une liste de diplômes et titres enregistrés au RNCP répondant à ces critères susceptibles de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance ».

1.2. La liste des titres et diplômes susceptibles d'être obtenus par le dispositif Pro-A mentionnée à l'article 4.2 résultant de l'arrêté d'extension est complétée par l'annexe au présent avenant. Le titre ou le diplôme peut voir son code RNCP s'il est indiqué évoluer sans que son inscription sur l'annexe soit remise en cause.

1.3. L'article 4.3 de l'accord du 6 mars 2020 est supprimé.

### ART. 2

L'article 5 de l'accord du 6 mars 2020 est complété comme suit :

« L'avenant au contrat de travail, conclu avant le début de la formation, dès lors que le salarié aura obtenu à l'issue de la formation le titre ou le diplôme visé, doit aussi définir :

- les fonctions que le salarié sera susceptible d'accomplir à l'issue de sa formation sur la base des compétences acquises ;
- l'évolution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé. À titre d'exemple, concernant la promotion des salariés par l'alternance, les parties ont recensé des qualifications, eu égard au niveau de qualification requis pour ces emplois dans la branche, pouvant constituer un objectif à atteindre dans le cadre de la réalisation du parcours en Pro-A :
  - employé comptable, niveau V, coefficient 175 à 200 ;
  - assistant comptable, niveau IV, coefficient 220 ;
  - assistant confirmé, niveau IV, coefficient 260 ;
  - assistant principal, niveau IV, coefficient 280 ;
- la rémunération correspondant à cet emploi.

L'avenant au contrat de travail peut prévoir une période probatoire avant l'attribution de la classification et de la rémunération susvisées.

En cas d'échec le salarié retrouve ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes et les parties au contrat de travail organisent la suite du parcours professionnel du salarié.

Dans le cadre d'actions de reconversion par l'alternance, la liste des titres, diplômes et formations éligibles figure en annexe. Les partenaires de la branche recommandent que dans le cadre de la reconversion, l'évolution professionnelle des salariés soit privilégiée et ils seront vigilants sur le respect du traitement de ce sujet dans le cadre de la procédure de définition de l'avenant au contrat de travail et de son contenu. »

ART.  
3

Le présent avenant, compte tenu de son objet, ne nécessite pas de disposition spécifique pour les cabinets de moins de cinquante salariés. Il s'applique quelle que soit la taille des cabinets.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

*Il pourra être révisé selon les modalités de procédure prévues par l'accord du 6 mars 2020, sous réserve du cycle électoral de représentativité qui détermine les auteurs possibles de la révision. [\(1\)](#)*

Il pourra être également dénoncé dans les conditions prévues par cet accord.

Les parties conviennent de se réunir périodiquement et selon l'évolution du cadre législatif et réglementaire, pour dresser un bilan de l'application de l'accord du 6 mars 2020 modifié par le présent avenant.

Sous réserve des dispositions sur l'exercice du droit d'opposition, il entre en application le jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Le secrétariat de la CPPNIC est mandaté pour réaliser les formalités de dépôt et demander l'extension.

*(1) Alinéa 3 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 14 février 2022 - art. 1)*

ART.

Les parties liées par la convention collective ont examiné les suites à donner à l'extension ministérielle, de l'accord Pro-A conclu le 6 mars 2020. Après échanges sur les exclusions indiquées par l'arrêté ministériel, elles ont complété en conséquence l'annexe définissant les certifications éligibles.

De plus elles ont entendu adopter des dispositions sur les conséquences du parcours sur le contrat de travail du salarié.

Il est convenu ce qui suit :

Annexe  
Liste des titres et diplômes éligibles

| Gestion/ Finances                                                                                        |                          |             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|
| Titres                                                                                                   | Code de la certification |             |
| Assistant de gestion et d'administration du personnel                                                    | RNCP                     | 31145       |
| Responsable paie et administration du personnel                                                          | RNCP                     | 6251        |
| Assistant de gestion                                                                                     | RNCP                     | 32018/34193 |
| Assistant de gestion des petites entreprises                                                             | RNCP                     | 34021       |
| Diplômes                                                                                                 | Code de la certification |             |
| DEUST – technicien de la gestion des ressources humaines dans les entreprises et les administrations     | RNCP                     | 2880        |
| DUT – gestion des entreprises et des administrations option Gestion et management des organisations      | RNCP                     | 20648       |
| DUT – gestion des entreprises et des administrations (GEA), option gestion des ressources humaines (GRH) | RNCP                     | 20652       |
| DUT – gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière              | RNCP                     | 20702       |
| BUT – gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière          | RNCP                     | 35375       |
| BUT – gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines       | RNCP                     | 35376       |
| BUT – gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance | RNCP                     | 35378       |
| BUT – gestion des entreprises et des administrations : gestion entrepreneuriat et management d'activités | RNCP                     | 35377       |
| BUT – informatique : administration, gestion et exploitation des données                                 | RNCP                     | 35477       |
| Licence professionnelle – assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)             | RNCP                     | 30181       |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable               | RNCP                     | 29791       |
| Licence professionnelle – assurance, banque, finance : supports opérationnels (fiche nationale)          | RNCP                     | 34025       |
| MASTER – finance (fiche nationale)                                                                       | RNCP                     | 35913       |
| DGE GM – économie et finance                                                                             | RNCP                     | 34554       |
| Master – monnaie, banque, finance, assurance (fiche nationale)                                           | RNCP                     | 34034       |
| Bac pro – gestion-administration                                                                         | RNCP                     | 14695       |
| Bac pro – assistance à la gestion des organisations et de leurs activités                                | RNCP                     | 34606       |
| Licence professionnelle – management et gestion des organisations (fiche nationale)                      | RNCP                     | 30086       |
| Comptabilité/ Audit/ Finance                                                                             |                          |             |
| Titres                                                                                                   | Code de la certification |             |
| Assistant de comptabilité et d'administration en PME-TPE                                                 | RNCP                     | 35980       |
| Assistant comptable                                                                                      | RNCP                     | 35057       |
|                                                                                                          | RNCP                     | 35749       |
| Assistant comptable des services financiers                                                              | RNCP                     | 31144       |
| Comptable                                                                                                | RNCP                     | 35056       |

|                                                                                                                                                      |                                 |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------|
|                                                                                                                                                      | RNCP                            | 34191 |
| Collaborateur comptable                                                                                                                              | RNCP                            | 35595 |
| Collaborateur comptable et financier                                                                                                                 | RNCP                            | 35062 |
| Responsable comptabilité générale et analytique                                                                                                      | RNCP                            | 35848 |
| Expert en audit interne et contrôle de gestion (MS)                                                                                                  | RNCP                            | 28714 |
| Expert en audit, contrôle et conseil                                                                                                                 | RNCP                            | 35008 |
| Responsable audit et gestion                                                                                                                         | RNCP                            | 35095 |
| Responsable comptable                                                                                                                                | RNCP                            | 2144  |
| Responsable comptable et financier                                                                                                                   | RNCP                            | 12378 |
| Manager comptable et financier                                                                                                                       | RNCP                            | 16261 |
| Auditeur (trice) et contrôleur (euse) de gestion                                                                                                     | RNCP                            | 19545 |
| Expert en contrôle de gestion, audit et gestion de système d'information (MS)                                                                        | RNCP                            | 31933 |
| Expert en audit et contrôle de gestion                                                                                                               | RNCP                            | 32199 |
| Expert en contrôle de gestion et audit                                                                                                               | RNCP                            | 34811 |
| Collaborateur comptable et financier                                                                                                                 | RNCP                            | 35062 |
| TP – Comptable assistant                                                                                                                             | RNCP                            | 5881  |
| TP – secrétaire comptable                                                                                                                            | RNCP                            | 1212  |
| TP – gestionnaire comptable et fiscal                                                                                                                | RNCP                            | 31677 |
| <b>Diplômes</b>                                                                                                                                      | <b>Code de la certification</b> |       |
| DEUST – gestion et comptabilité des entreprises                                                                                                      | RNCP                            | 2888  |
| DEUST – finances, administration, comptabilité                                                                                                       | RNCP                            | 3976  |
| DUT – gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière                                                          | RNCP                            | 20702 |
| BUT – gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière                                                      | RNCP                            | 35375 |
| BTS – comptabilité et gestion                                                                                                                        | RNCP                            | 35521 |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité (fiche nationale)                                                  | RNCP                            | 30107 |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : responsable de portefeuille clients en cabinet d'expertise (fiche nationale) | RNCP                            | 30108 |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des associations (fiche nationale)                   | RNCP                            | 30105 |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable                                                           | RNCP                            | 29791 |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)                            | RNCP                            | 29776 |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable (fiche nationale)                                         | RNCP                            | 29791 |
| Grade Licence – diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)                                                                                          | RNCP                            | 35526 |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale)                                       | RNCP                            | 30106 |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)                                        | RNCP                            | 29764 |
| Grade Master – diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG)                                                                                | RNCP                            | 35044 |
| Master – comptabilité – contrôle – audit (fiche nationale)                                                                                           | RNCP                            | 31489 |
| Master – comptabilité – contrôle – audit (fiche nationale)                                                                                           | RNCP                            | 35991 |
| Master – contrôle de gestion et audit organisationnel (fiche nationale)                                                                              | RNCP                            | 35918 |
| DGE GM – contrôle, audit, reporting financier                                                                                                        | RNCP                            | 34548 |

|                                                                                                                     |                                 |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------|
| Auditeur (trice) et contrôleur (euse) de gestion                                                                    | RNCP                            | 19545        |
| Expert en contrôle de gestion, audit et gestion de système d'information (MS)                                       | RNCP                            | 31933        |
| Expert en audit et contrôle de gestion                                                                              | RNCP                            | 32199        |
| Expert en contrôle de gestion et audit                                                                              | RNCP                            | 34811        |
| Licence professionnelle – assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)                        | RNCP                            | 30181        |
| Licence professionnelle – assurance, banque, finance : supports opérationnels (fiche nationale)                     | RNCP                            | 34025        |
| <b>Droit/ Juridique/ Paie</b>                                                                                       |                                 |              |
| <b>Titres</b>                                                                                                       | <b>Code de la certification</b> |              |
| Gestionnaire de paie                                                                                                | RNCP                            | 35061        |
|                                                                                                                     | RNCP                            | 6561         |
|                                                                                                                     | RNCP                            | 35003        |
|                                                                                                                     | RNCP                            | 35750        |
| Responsable paie et administration du personnel                                                                     | RNCP                            | 6251         |
| Assistant (e) juridique                                                                                             | RNCP                            | 4699         |
| Assistant (e) juridique                                                                                             | RNCP                            | 6933         |
| <i>Assistant (e) juridique (1)</i>                                                                                  | <i>RNCP</i>                     | <i>9119</i>  |
| TP – gestionnaire de paie                                                                                           | RNCP                            | 35633        |
|                                                                                                                     | RNCP                            | 4113         |
| Gestionnaire paie et administration sociale                                                                         | RNCP                            | 28751        |
| Collaborateur paie                                                                                                  | RNCP                            | 34601        |
| Responsable du pôle paie                                                                                            | RNCP                            | 20508        |
| Responsable paie et administration des ressources humaines                                                          | RNCP                            | 35202        |
| <i>Responsable carrières et paie (1)</i>                                                                            | <i>RNCP</i>                     | <i>31969</i> |
| Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales                                         | RNCP                            | 11553        |
| <b>Diplômes</b>                                                                                                     | <b>Code de la certification</b> |              |
| BUT – carrières juridiques : patrimoine et finance                                                                  | RNCP                            | 35492        |
| BUT – gestion administrative et commerciale des organisations : Management responsable de projets des organisations | RNCP                            | 35386        |
| DUT – carrières juridiques                                                                                          | RNCP                            | 2541         |
| DEUST – études juridiques spécialisées                                                                              | RNCP                            | 2878         |
| DEUST – assistant juridique                                                                                         | RNCP                            | 2898         |
| Licence professionnelle – activités juridiques : assistant juridique (fiche nationale)                              | RNCP                            | 30035        |
| Licence professionnelle – activités juridiques : métiers du droit privé (fiche nationale)                           | RNCP                            | 30039        |
| BUT – carrières juridiques : associations et entreprises                                                            | RNCP                            | 35493        |
| Licence professionnelle – activités juridiques : métiers du droit des sociétés (fiche nationale)                    | RNCP                            | 35382        |
| BUT – carrières juridiques : administration et justice                                                              | RNCP                            | 35491        |
| Licence professionnelle – activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier (fiche nationale)                 | RNCP                            | 30038        |
| Licence professionnelle – métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)                    | RNCP                            | 29805        |
| Licence professionnelle – activités juridiques : métiers du droit social (fiche nationale)                          | RNCP                            | 30040        |
| MASTER – droit des affaires (fiche nationale)                                                                       | RNCP                            | 34127        |
| MASTER – droit fiscal (fiche nationale)                                                                             | RNCP                            | 34122        |

|                                                                                                                                                                               |                                 |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------|
| MASTER – droit social (fiche nationale)                                                                                                                                       | RNCP                            | 31493 |
| Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale)                                                                | RNCP                            | 30106 |
| <b>Informatique</b>                                                                                                                                                           |                                 |       |
| <b>Diplômes</b>                                                                                                                                                               | <b>Code de la certification</b> |       |
| DIPLOVIS – développeur commercial et marketing                                                                                                                                | RNCP                            | 34891 |
| DIPLOVIS – diplôme en développement commercial et marketing digital                                                                                                           | RNCP                            | 34950 |
| <b>Titres</b>                                                                                                                                                                 | <b>Code de la certification</b> |       |
| Technicien informatique systèmes et réseaux                                                                                                                                   | RNCP                            | 35583 |
| TP – technicien d'assistance en informatique                                                                                                                                  | RNCP                            | 225   |
| Technicien assistance à distance des systèmes d'information et de communication (technicien service desk)                                                                     | RNCP                            | 35806 |
| TP – technicien supérieur systèmes et réseaux                                                                                                                                 | RNCP                            | 31115 |
| Administrateur de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication                                                                            | RNCP                            | 31954 |
| Administrateur (trice) systèmes et réseaux                                                                                                                                    | RNCP                            | 35093 |
|                                                                                                                                                                               | RNCP                            | 35587 |
| Administrateur systèmes, réseaux et bases de données                                                                                                                          | RNCP                            | 35594 |
| Responsable en ingénierie systèmes et réseaux                                                                                                                                 | RNCP                            | 28176 |
| Responsable d'ingénierie des systèmes d'information et de communication, option « analyse et développement », option « systèmes et réseaux » et option « télécommunications » | RNCP                            | 35649 |
| Responsable de projet webmarketing et communication digitale                                                                                                                  | RNCP                            | 34413 |
| Responsable de la performance commerciale et du marketing digital                                                                                                             | RNCP                            | 31967 |
| Expert de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes                                                                                                                | RNCP                            | 35612 |
| Chef de projets digitaux                                                                                                                                                      | RNCP                            | 35541 |
| Chef de projet digital                                                                                                                                                        | RNCP                            | 31186 |
| Chef de projet web et stratégie digitale                                                                                                                                      | RNCP                            | 34455 |
| Développeur intégrateur de solutions intranet/ internet                                                                                                                       | RNCP                            | 34999 |
| Développeur chargé de projets en solutions pour mobiles et objets connectés                                                                                                   | RNCP                            | 34965 |
| <b>Diplômes</b>                                                                                                                                                               | <b>Code de la certification</b> |       |
| Bac Pro – systèmes numériques – option C : réseaux informatiques et systèmes communicants (RISC)                                                                              | RNCP                            | 26335 |
| BTS – systèmes numériques : option A : informatique, réseaux ; option B : électronique et communication                                                                       | RNCP                            | 35341 |
| DEUST – économie gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement                                                                               | RNCP                            | 21529 |
| DEUST – informatique systèmes et réseaux (ISR)                                                                                                                                | RNCP                            | 3104  |
| BTS – services informatiques aux organisations : option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option B « Solutions logicielles et applications métiers »    | RNCP                            | 35340 |
| Licence professionnelle – systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle (fiche nationale)                                                                        | RNCP                            | 29972 |
| BUT – métiers du multimédia et de l'internet : stratégie de communication numérique et design d'expérience                                                                    | RNCP                            | 35500 |
| BUT – métiers du multimédia et de l'internet : création numérique                                                                                                             | RNCP                            | 35501 |

|                                                                                                             |      |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| BUT – métiers du multimédia et de l'internet : développement web et dispositifs interactifs                 | RNCP | 35502 |
| BUT – informatique : réalisation d'applications : conception, développement, validation                     | RNCP | 35475 |
| BTS – négociation et digitalisation de la relation client                                                   | RNCP | 34030 |
| DIPLOVIS – diplôme supérieur en développement digital et commercial                                         | RNCP | 35721 |
| BUT – réseaux & télécommunications : cybersécurité                                                          | RNCP | 35455 |
| BUT – informatique : réalisation d'applications : conception, développement, validation                     | RNCP | 35475 |
| Licence professionnelle – métiers de l'informatique : applications web (fiche nationale)                    | RNCP | 29965 |
| Licence professionnelle – métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale) | RNCP | 29971 |

| Marketing et communication                                                                                   |                          |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|
| Titres                                                                                                       | Code de la certification |       |
| Responsable marketing et communication                                                                       | RNCP                     | 35674 |
| Diplômes                                                                                                     | Code de la certification |       |
| BUT – techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat                     | RNCP                     | 35354 |
| BUT – gestion administrative et commerciale des organisations : management commercial et marketing omnicanal | RNCP                     | 35388 |

(1) Certifications non enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 14 février 2022 - art. 1)

# Avenant : Accord du 1er décembre 2023 relatif au financement de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'[article 1.1](#) de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

ART.

2

Les partenaires sociaux décident de reconduire, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation.

Cette contribution, obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche, a pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

La contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux cabinets de moins de 50 salariés.

ART.

3

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2024 sur les salaires 2024.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

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

ART.

4

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#). La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée aux organisations syndicales.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit que l'engagement de la révision de l'accord est ouvert, pendant une période correspondant à un cycle électoral, aux organisations professionnelles d'employeurs comme aux organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord et qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.*

*(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)*

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

## Avenant : Avenant du 8 novembre 2024 relatif aux catégories objectives

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Dans les dispositions de la convention collective relative à la prévoyance et à la retraite, la référence aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 est remplacée par la référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Il en est ainsi à l'article 7.4.2 désormais rédigé ainsi :

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

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

L'article 6.2.4 est désormais rédigé ainsi :

« En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui leur sont applicables, les personnels bénéficiaires de la présente convention collective sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire. »

ART.  
2

Sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC prévu à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

Le secrétariat de la CPPNIC est chargé de demander l'extension du présent avenant qui sera déposé également au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

En application des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatifs à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres et des non-cadres et en particulier de l'[accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres](#) qui reprend les articles 4 et suivants de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui a été ainsi annulée et remplacée, les parties conviennent ce qui suit afin d'actualiser les dispositions conventionnelles existant à la date de signature du présent avenant.

Il est rappelé que ces accords nationaux interprofessionnels ont été conclus en application de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 qui a mis en place un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation interprofessionnelle sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la signature des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017.

En outre, le [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective qui a actualisé les [articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale](#) a maintenu le périmètre des catégories de cadres et de non cadres et a permis de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés non cadres ne répondant pas aux définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sous réserve de la validation de ces catégories par la commission paritaire rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fait référence à l'extension à des non-cadres des dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent avenant n'a pas vocation à modifier les droits et obligations existant à la date de sa signature. Les dispositions du présent avenant n'ont pas pour objet de modifier le contenu des dispositions adoptées par les cabinets faisant référence aux anciens articles 4,4 bis et 36 visés par le présent avenant et auxquels l'accord national interprofessionnel visé ci-dessus se substitue, la disparition de ces articles 4,4 bis et 36 étant ainsi actée.

Il est rappelé à cet effet pour l'application de la convention collective nationale :

- relèvent de la catégorie des cadres les emplois classés aux niveaux 1 à 3 ;
- relèvent de la catégorie employés les emplois classés aux niveaux 4 et 5.

En considération de ces différentes précisions, il est convenu ce qui suit :

## Avenant salaires : Avenant n° 45 du 3 décembre 2021 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

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

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

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

- valeur de base : 115,95 euros bruts ;
- valeur hiérarchique : 71,41 euros bruts.

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

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

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) poursuivra en 2022 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

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

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

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation pour demander l'extension du présent accord.

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).