

Experts-comptables et commissaires aux comptes

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets d')	9-12-74	30-5-75	12-6-75	-	-	-	3020	787

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Experts-comptables (personnes physiques et morales) inscrits à l'ordre et commissaires aux comptes inscrits à la compagnie, dont l'activité relève du code NAF 69.20 Z de la nomenclature INSEE de 2008.

Ne sont pas visés les centres de gestion agréés, les associations agréées et les associations de gestion comptable.

◆ *Art. L.1 modifié en dernier lieu par avenant du 11-7-2014 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 2-3-2016*

4 Période d'essai ■

Catégories	Durée initiale (1)	Renouvellement	Durée maximale	Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai
Collaborateurs coeff. < 330	2 mois	2 mois	4 mois	Délais prévus par la loi (2)
Cadres	3 mois	3 mois	6 mois	
Experts-comptables et commissaires aux comptes	4 mois	4 mois	8 mois	

(1) Les durées plus courtes que celles prévues par la loi sont pérennisées postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
(2) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

◆ *Art. 6.1 modifié en dernier lieu par avenant n° 31 du 14-11-2008 étendu par arrêté du 23-10-2009, JO 30-10-2009*

5 Préavis ■

Catégories	Démission	Licenciement et mise à la retraite (1)	Départ volontaire à la retraite
Employés	1 mois	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté
Cadres	3 mois	3 mois	

(1) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis : 2 heures par jour payées en cas de licenciement et également, après 5 ans d'ancienneté, en cas de démission.

Dispense de préavis pendant essai si le salarié retrouve un emploi.

◆ *Art. 6.2, 6.2.2 et 6.2.4*

6 Non-concurrence ■

1° Champ et durée de l'interdiction : clause à prévoir dans le contrat de travail et 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 (l'interdiction peut viser des professions et activités autres que celles

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national, y compris les DOM.

◆ *Art. L.1 modifié en dernier lieu par avenant n° 20 du 10-6-97 étendu par arrêté du 13-10-97, JO 22-10-97*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Tout engagement doit faire l'objet d'un écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

◆ *Art. 6 modifié par avenant n° 14 du 22-1-91 étendu par arrêté du 1-7-91, JO 11-7-91*

d'expert-comptable et de commissaire au compte si l'activité exercée est susceptible de concurrencer le cabinet).

Pour les salariés à temps partiel occupant déjà un autre emploi, la clause doit exclure l'autre employeur de son champ d'application.

2° Contrepartie financière versée mensuellement (sauf disposition contractuelle différente) et au moins égale à 25 % de la rémunération mensuelle moyenne des 24 derniers mois.

3° Renonciation à la clause : possibilité pour l'employeur de renoncer à l'application de la clause ou d'en réduire la durée, sous réserve d'en informer le salarié dans les 3 semaines suivant la notification de la rupture du contrat ou, en l'absence de préavis, dans les 2 semaines suivant la rupture.

◆ *Art. 8.5.1 modifié en dernier lieu par avenant du 11-7-2014 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 2-3-2016*

7 Secret professionnel ■ Pour les collaborateurs, obligation de réserve générale et de discrétion absolue concernant la gestion et le fonctionnement du cabinet et des entreprises clientes, leur situation financière et leurs projets : les documents qu'ils établissent ou qui leur sont communiqués sont la propriété du cabinet ou du client. Ils ne peuvent en conserver de copies, ou en donner communication à des tiers sans l'accord écrit du membre de l'ordre. Toute inobservation de cette obligation constitue une faute lourde et justifie un congédiement immédiat et la réparation du préjudice causé.

◆ *Art. 8.5.2*

Section 3 **Licenciement et départ à la retraite**

8 Indemnité de licenciement ■ Indemnité fixée par la loi soit, au 14-11-2008 (date de signature de l'avenant n° 31), 2/10 de mois par année d'ancienneté avec une majoration de 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

◆ *Art. 6.2.1 modifié par avenant n° 31 du 14-11-2008 étendu par arrêté du 23-10-2009, JO 30-10-2009*

9 Indemnité de départ volontaire à la retraite ■

1° Montant

Ancienneté	Montant
A partir de 5 ans	1/2 mois
Au-delà de 5 ans	1/2 mois à partir de 5 ans d'ancienneté + 1/10 mois par année complète de présence au-delà de 5 ans

2° Base de calcul : dernier salaire mensuel brut incluant la prime d'ancienneté et les primes de périodicité annuelle, semestrielle ou autre au prorata mensuel. Indemnité compensatrice de congé payé exclue.

◆ *Art. 6.2.4*

Section 4 **Congés et jours fériés**

10 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Congés à prendre au moment de l'événement.

Mariage	salarié	4 jours ouvrables
	enfant	1 jour ouvrable
Décès	conjoint, partenaire d'un Pacs, ascendant (1), descendant du salarié, de son conjoint ou du partenaire d'un Pacs	3 jours ouvrables
	frère, sœur	1 jour ouvrable

(1) Parents et grands-parents (aïeuls, bisaïeuls...).

◆ *Art. 7.1 complété par avenant n° 29 du 11-9-2008 étendu par arrêté du 11-2-2009, JO 18-2-2009 et modifié par avenant du 11-7-2014 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 2-3-2016*

11 Compte épargne temps ■ Bénéficiaires : tous les collaborateurs ayant 1 an d'ancienneté qui souhaitent accumuler des droits à congé.

14 Notion de temps de travail effectif ■ La durée du travail est définie comme le « temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas ».

Catégorie	Définition du temps de travail effectif
Personnel sédentaire	Temps pendant lequel le salarié est présent au cabinet, dans le cadre de l'horaire collectif, à la disposition permanente de l'employeur et sous ses directives + heures effectuées au-delà de ces limites lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec son accord au moins implicite, en particulier au regard de la charge de travail confiée. Temps de déplacements assimilés à travail effectif.
Personnel itinérant (non autonome) exerçant ses fonctions partiellement ou totalement hors du cabinet	Le temps de travail effectif est évalué sur la base d'un temps budgété déterminé pour chaque dossier ou chaque mission.
Personnel autonome (sédentaire ou itinérant) disposant d'un degré d'initiative et libre des moyens et des tâches à entreprendre pour accomplir ses fonctions	Les dépassements individuels de l'horaire collectif en vigueur dans le cabinet, dont ils sont seuls juges, ne constituent du travail effectif que si la direction peut exercer son contrôle sans affecter un élément du contrat de travail. La rémunération annuelle dépend du volume d'activité annuel et des objectifs négociés correspondant à la durée conventionnelle de travail.

Ne sont pas assimilés à travail effectif :

- les temps de pause lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles, sauf pratique du cabinet prévoyant le paiement de ces pauses et leur assimilation à travail effectif ;
- les temps de trajet effectués par le salarié pour se rendre à son lieu de travail ou en revenir. Une contrepartie doit toutefois être déterminée entre les parties en cas de temps de trajet (domicile-client) supérieur à 2 heures ;
- les temps de déplacement pour le personnel autonome et le personnel itinérant non autonome, mais il est tenu compte de ces déplacements pour la détermination des temps budgétés ou l'appréciation de l'activité ;

Alimentation du compte par :

- le report de congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- les repos compensateurs de remplacement ;
- 1/3 des jours de repos RTT (seuil porté à 1/2 pour les salariés d'au moins 50 ans). L'épargne temps ainsi accumulée doit être utilisée dans les 4 ans (8 ans pour les salariés âgés d'au moins 50 ans) suivant l'ouverture des droits ;
- éventuellement tout ou partie des primes individuelles nées d'un accord d'intéressement (un accord d'intéressement conclu concomitamment avec un accord de RTT à 35 h doit prévoir cette possibilité et définir les conditions d'affectation de la prime).

Utilisation du compte : indemniser certains congés (parental, création d'entreprise, sabbatique) dès que le collaborateur a accumulé 60 jours d'épargne temps. L'épargne temps accumulée à la date du 55^e anniversaire d'un collaborateur doit être utilisée dans le cadre d'un congé pris dans le délai de 1 an. A défaut, elle est affectée à la matérialisation d'une période de préretraite.

◆ *Art. 8.2.7 résultant de l'avenant n° 23 du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99*

12 Jours fériés ■ Jours fériés chômés et payés : 1^{er} mai, les 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, 1^{er} novembre, 11 novembre et Noël, sous réserve des droits spécifiques à l'Alsace-Moselle et aux DOM.

◆ *Art. 8.3.4 résultant de l'avenant n° 23 du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99*

Section 5 **Durée du travail**

13 Durée conventionnelle ■ Durée hebdomadaire de travail : 35 heures. Durée répartie sur un maximum de 5 jours et demi, 6 jours en cas de durée hebdomadaire supérieure à 44 heures.

Durée maximale hebdomadaire de travail en cas de modulation : 48 heures (pendant 6 semaines maximum) et 44 h (pendant 10 semaines maximum).

Durée effective journalière de travail : elle ne peut être inférieure à 3 heures, ni supérieure à 10 heures. Temps de pause minimum de 45 minutes pour chaque journée de travail continue d'au moins 6 heures.

Amplitude d'ouverture des bureaux : 14 heures maximum par journée civile.

◆ *Art. 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.2.5 et 8.3.1 modifiés par avenant n° 23 du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99 (modifié par arrêté du 26-5-99, JO 8-6-99), applicable à compter du 1-3-99*

— le temps de formation suivie à l'initiative du salarié et non directement liée à l'exercice de ses fonctions.

♦ *Art. 8.1 modifié par avenant n° 23 du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99 (modifié par arrêté du 26-5-99, JO 8-6-99), applicable à compter du 1-3-99*

15 Aménagements du temps de travail ■ Le tableau qui suit présente les différentes options possibles d'aménagement du temps de travail et le traitement des heures effectuées au-delà de 35 heures. Sauf accord collectif ou accord entre l'employeur et le salarié, le paiement de certaines heures majorées (v. tableau ci-après) est remplacé par un repos de remplacement à prendre par journée entière ou à affecter au compte épargne temps (v. n° 11).

Durée du travail	Organisation du travail	Traitement des heures au-delà de 35 h
> 35 heures	—	— 36 ^e à 39 ^e heure : majoration de 10 % — au-delà de la 39 ^e heure : majoration de 25 %
35 heures	<i>Semaine de 35 heures</i> : horaire constant de 35 heures sur la semaine.	— 36 ^e à 39 ^e heure : majoration de 10 % — au-delà de la 39 ^e heure : majoration de 25 %
	<i>Attribution de jours de repos sur l'année</i> : durée hebdomadaire de 39 heures avec attribution de 22 jours ouvrés de repos sur l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs choisie par l'entreprise. Dates des repos fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié (sauf modalités différentes prévues par accord collectif ou par accord particulier entre l'employeur et le salarié).	Au-delà de 39 heure : majoration de 25 % (1)
	<i>Modulation du temps de travail</i> : possibilité de répartir l'horaire de travail inégalement entre les 52 semaines de l'année civile ou de toute autre période de 12 mois consécutifs, avec une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures. Nombre de semaines pendant lesquelles la durée effective est au plus égale à 48 heures limité à 6 et nombre de semaines pendant lesquelles la durée effective est au plus de 44 heures limité à 10. En cas de modification du programme prévisionnel, délai de prévenance de 2 semaines (1 semaine en cas de circonstances exceptionnelles).	Au-delà de 35 h et de l'horaire collectif prévu par la programmation : — 36 ^e à 39 ^e heure : majoration de 10 % — au-delà : majoration de 25 % Au-delà de l'horaire moyen hebdomadaire en fin de modulation : — 36 ^e à 39 ^e heure : majoration de 10 % — au-delà : majoration de 25 % (1)

(1) Pas de repos compensateur de remplacement pour ces majorations.

♦ *Art. 8.2.1.1, 8.2.2 et 8.2.3.2 modifiés par avenant n° 23 du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99 (modifié par arrêté du 26-5-99, JO 8-6-99), applicable à compter du 1-3-99*

16 Travail à temps partiel ■

1° Durée du travail :

— au minimum 16 heures par semaine ou l'équivalent au mois. Durée inférieure possible sauf pour les salariés pouvant bénéficier à partir de 55 ans du passage à temps partiel dans le cadre d'un dispositif de préretraite ;

— au maximum, en cas de temps partiel annualisé, 80 % de la durée moyenne hebdomadaire du personnel à temps plein.

2° Répartition journalière du travail : en 1 séquence de 3 h maximum, ou en 2 séquences maximum si la durée du travail excède 3 h/jour avec, dans ce cas, une interruption n'excédant pas 2 h. Maximum 1 interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 h par journée de travail.

3° Délai de prévenance en cas de modification des horaires : 7 jours calendaires.

4° Heures complémentaires : limitées à 1/3 de la durée du travail prévue au contrat. Ces heures ne peuvent être imposées par l'employeur qu'après délai de prévenance de 2 semaines, 1 semaine en cas d'urgence.

5° Travail à temps partiel modulé

a) Salariés concernés :

— salariés classés au niveau 5 de la classification : employé confirmé (coefficient 180) ou employé principal (coefficient 200) ;

— salariés classés au niveau 4 occupant des fonctions techniques : assistant (coefficient 220), assistant confirmé (coefficient 260) ou assistant principal (coefficient 280).

b) Durées minimales de travail : 3 heures par jour (avec une seule séquence de travail) pendant les jours travaillés, 16 heures par semaine ou 69 heures par mois si le travail est organisé dans le cadre du mois.

c) Programmation indicative : un calendrier répartissant la durée de travail sur les jours de la semaine et selon les périodes d'activité doit être communiqué par écrit au salarié au plus tard

1 semaine avant le début de la période de modulation, les éventuelles périodes non travaillées ne pouvant excéder 2 semaines consécutives. En outre, les horaires de travail doivent être notifiés par écrit au salarié 15 jours à l'avance, ceux-ci pouvant être modifiés sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 3 jours ouvrés.

d) Rémunération : lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen et régularisée sur la base du temps de travail réel.

6° Travail à temps partiel choisi

a) Mise en place : demande du salarié adressée au plus tard 3 mois avant la date souhaitée pour la mise en place du nouvel horaire, l'employeur disposant d'un délai de réponse de 2 mois.

b) Temps partiel pour raisons familiales : la durée des périodes non travaillées ne peut excéder 16 semaines par an, congés payés compris.

c) Rémunération : elle peut être, soit lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen (toutes périodes, travaillées ou non, confondues), soit concerner les seules périodes travaillées, le contrat de travail devant préciser le mode de rémunération retenu.

d) Travail intermittent dans le cadre du temps partiel choisi : possibilité, à l'initiative du salarié, de conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents qui comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Ces contrats peuvent être conclus avec les salariés occupant des emplois techniques classés :

— soit au niveau 5 de la classification : débutant [coefficient 150 (coefficient 170) ♦ *Avenant du 11-7-2014 étendu*], employé [coefficient 160 (coefficient 175) ♦ *Avenant du 11-7-2014 étendu*], employé confirmé (coefficient 180) ou employé principal (coefficient 200) ;

— soit au niveau 4 de la classification : assistant (coefficient 220), assistant confirmé (coefficient 260) ou assistant principal (coefficient 280).

La durée annuelle minimale de ces contrats est fixée à 800 heures.

La rémunération mensuelle peut être lissée.

7° Incidence de la RTT à 35 heures : soit augmentation du salaire contractuel annuel de 4/39, soit réduction de la durée du travail par accord des parties. Requalification en contrat à temps plein si la durée contractuelle dépasse 28 h/semaine.

8° Salariés âgés d'au moins 55 ans et travaillant à temps partiel dans le cadre d'un dispositif de préretraite :

— départ en retraite : après 10 ans d'ancienneté, indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite calculée sur le dernier salaire mensuel à taux plein revalorisé selon les augmentations de la valeur du point ;

— prévoyance : maintien des prestations décès sur la base du salaire à temps plein en contrepartie des cotisations correspondantes.

♦ *Art. 8.4 résultant de l'avenant n° 23 du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99 (modifié par arrêté du 26-5-99, JO 8-6-99), applicable à compter du 1-3-99, modifié en dernier lieu par avenant du 11-7-2014 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 2-3-2016*

17 Heures supplémentaires ■

1° Contingent annuel d'heures supplémentaires (CHS) :

conforme aux dispositions légales et réglementaires (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN), réduit à 90 heures en cas de modulation.

Imputation des heures supplémentaires sur le CHS :

— en cas d'horaire collectif hebdomadaire répété à l'identique chaque semaine : heures excédant la durée légale ;

— en cas de modulation : heures excédant cumulativement 37 h et l'horaire collectif prévisionnel de la semaine.

2° Paiement des heures supplémentaires : voir n° 15.

♦ *Art. 8.2.3*

18 Forfaits annuels ■

1° Forfait annuel en jours

a) Mise en place : par convention écrite fixant les modalités d'appréciation du volume annuel d'activité, des objectifs et des missions confiées et mentionnant la possibilité de la dénoncer, sous réserve d'un préavis de 3 mois, si aucun accord n'a été trouvé quant au volume d'activité.

b) Cadres concernés : cadres autonomes (sédentaires ou itinérants) qui disposent d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation de leurs missions et dans la détermination du moment de leur travail et qui définissent un programme de travail et réalisent les missions confiées seuls ou en relation avec des salariés du cabinet et/ou des clients. Relèvent de cette catégorie :

— les cadres de niveau 2 (N2) « conception et animation » et de niveau 1 (N1) « direction » de la classification des emplois ;

— 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 ans d'expérience dans la qualification requise pour occuper les fonctions et dont le degré d'autonomie est comparable à celui des cadres des niveaux supérieurs.

REMARQUE : pour les conventions de forfait entrées en vigueur avant le 1-4-2015, la définition des cadres concernés prévue par les anciennes dispositions conventionnelles (avant leur modification par l'avenant n° 24 bis du 18-2-2015) reste applicable. Rappelons que selon ces dispositions était visé le personnel autonome (sédentaire ou itinérant) disposant d'une grande liberté dans la conduite ou l'organisation des missions correspondant à ses fonctions et dans la détermination du moment de son travail. Étaient notamment concernés les cadres des niveaux N2 « conception et animation » et N1 « direction » de la classification des emplois à l'exclusion des cadres dirigeants.

c) Jours travaillés et jours de repos : le plafond annuel de jours travaillés est fixé à 218 jours (journée de solidarité comprise). Cette durée annuelle suppose (dans le respect d'une charge de travail raisonnable) :

— 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) ;

— un nombre de jours travaillés n'excédant pas, en moyenne, 5 par semaine et 23 par mois (sauf pendant les périodes traditionnelles de forte activité).

L'employeur et le cadre définissent en début d'année un calendrier prévisionnel de prise des repos. A défaut, ils déterminent au fur et à mesure la prise de ces repos. En cas de désaccord, chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos.

d) Dépassement du forfait : il suppose un accord écrit entre l'employeur et le cadre précisant le nombre de jours excédentaires et la rémunération supplémentaire correspondante avec application de la majoration légale de salaire de 10 %.

e) Contrôle de la charge de travail : la charge de travail du cadre doit faire l'objet d'un suivi par l'employeur au moyen d'un relevé mensuel établi par le cadre sous le contrôle de l'employeur (permettant également de contrôler le respect de la durée maximale journalière de 10 heures et de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures). Au plus tard lors de l'appréciation du volume d'activité (v. ci-avant), l'employeur et le cadre doivent définir la contrepartie liée à une surcharge imprévue.

f) Rémunération annuelle minimale : voir n° 30.

2° Forfait annuel en heures

a) Salariés concernés : cadres techniques classés au niveau 3 coefficient 330 et itinérants non cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

b) Durée annuelle : elle ne peut excéder, hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches, la durée correspondant à l'utilisation de la totalité du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable (v. n° 17).

c) Jours de repos : les salariés bénéficient de 10 jours ouvrés de repos par an (hors congés annuels et jours fériés) à prendre, à défaut d'accord entre les parties, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur.

d) Durées maximales de travail : 10 heures/jour ; 48 heures/semaine, 44 heures sur 12 semaines consécutives.

e) Dénonciation de la convention de forfait : les parties examinent les éventuelles difficultés d'application de la convention de forfait au moins une fois par an. Lors de cet examen, le salarié peut dénoncer la convention sous réserve d'un préavis de 3 mois.

♦ *Art. 8.1.2.3 modifié par avenant n° 24 bis du 18-2-2015 étendu par arrêté du 7-4-2016, JO 20-4-2016, art. 8.1.2.5 résultant de l'avenant n° 24 du 12-9-2000 étendu par arrêté du 20-2-2001, JO 1-3-2001, modifié par avenant n° 24 bis du 18-2-2015 étendu par arrêté du 7-4-2016, JO 20-4-2016 et art. 8.1.2.7 résultant de l'avenant n° 26 du 22-4-2003 étendu par arrêté du 2-1-2004, JO 13-1-2004 (modifié par arrêté du 25-10-2004, JO 9-11-2004) complété par avenant n° 26 bis du 20-2-2004 étendu par arrêté du 25-10-2004, JO 9-11-2004*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

19 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation des absences : après 1 an d'ancienneté, maintien du salaire net sous déduction des indemnités journalières de la SS à compter du 4^e jour et jusqu'au 30^e jour d'arrêt. Au-delà, prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 22). Durée totale des arrêts (y compris les délais de carence de 3 jours) : maximum 30 jours calendaires sur l'année civile.

REMARQUE : les indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales ou impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié (© Cass. soc., 16 mai 2007, n° 06-41.218).

2° Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident non professionnel : 6 mois.

3° Maladie et congés payés : périodes de maladie assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de 1 mois par année de référence.

♦ *Art. 7, art. 7.2 complété par avenant n° 18 du 25-9-96 étendu par arrêté du 14-2-97, JO 25-2-97 et art. 7.3*



20 Maternité ■ Maintien intégral de la rémunération pendant le congé de maternité (sous déduction des IJSS) pour les salariées dont le salaire excède le plafond de la sécurité sociale.

◆ *Accord "Égalité professionnelle" du 4-1-2013 étendu par arrêté du 4-10-2013, JO 11-10-2013, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension*

Section 7 Retraite complémentaire, régime de prévoyance

21 Retraite complémentaire ■ Institution non désignée. Affiliation au régime de retraite des cadres pour les stagiaires bénéficiant du statut cadre.

◆ *Art. 4.2.2 modifié en dernier lieu par avenant n° 22 du 22-9-98 étendu par arrêté du 29-3-99, JO 9-4-99*

22 Régime de prévoyance ■

1° **Bénéficiaires** : salariés ayant 1 an d'ancienneté minimum.

REMARQUE : les périodes d'arrêt de travail pour cause de maladie doivent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté (© Cass. soc., 19 mars 2014, n° 12-24.976, n° 588 FS-P + B).

2° **Institution et cotisations** : non désignée et non fixées.

3° Prestations

a) **Salaire de référence** : salaire brut moyen des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail et limité à 8 fois le plafond SS.

b) **Garantie incapacité (arrêt de travail > 30 jours)** : à compter du 31^e jour d'arrêt, versement d'une indemnité journalière égale à 80 % du salaire brut de référence, sous déduction des IJSS durant tout l'arrêt. Si un nouvel arrêt intervient moins de 3 mois après la reprise du travail consécutive à une absence continue de plus de 30 jours, le bénéfice des prestations du régime de prévoyance est acquis à nouveau mais dès le 1^{er} jour d'arrêt ouvrant droit aux IJSS.

23 Classification du personnel administratif, technique et informatique ■ Les emplois du personnel sont répartis en 5 niveaux : niveau 1 « Direction », niveau 2 « Conception et animation », niveau 3 « Conception assistée », niveau 4 « Exécution avec délégation », niveau 5 « Exécution ». A l'intérieur de ces niveaux, les postes sont distingués en fonction de la complexité des tâches, de l'étendue de la délégation et de l'ampleur des responsabilités ; du niveau de formation initiale qu'ils requièrent ; de l'expérience professionnelle nécessaire à leur maîtrise. La caractérisation finale de l'emploi occupé s'opère en associant le poste de référence, qui détermine le coefficient de base, et les conditions particulières d'exécution, prises en compte à travers la grille d'adaptation.

1° Niveau 1 « Direction » et niveau 2 « Conception et animation »

Coefficient	450	500	600
Poste de référence	Niveau 2 : Cadre principal.	Niveau 2 : Chef de service.	Niveau 1 : Cadre de direction.
Formation initiale	Bac + 4.	Bac + 4.	—
Expérience requise	Expérience professionnelle très confirmée.	Expérience alliant une compétence professionnelle totale et une capacité à assumer des hautes responsabilités techniques, humaines, organisationnelles.	—
Complexité des tâches et responsabilité	Gère de façon autonome ses dossiers, sous la responsabilité d'un membre de l'ordre ; gère son activité en fonction d'objectifs négociés ; assure le monitoring technique des membres de son équipe ; au plan administratif, assure des responsabilités non professionnelles de haut niveau dans les domaines de gestion d'une unité.	Qualités techniques requises pour le coefficient 450 + forte capacité d'initiative. Assure le développement optimal tant des missions qu'il a en charge que de l'unité dont il est responsable.	Anime, dirige, organise un département, une unité, un service ou un établissement disposant d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure interne très développée ; est responsable des résultats de l'unité qu'il dirige.

2° Niveau 3 « Conception assistée »

Coefficient	330	385
Poste de référence	Cadre.	Cadre confirmé.
Formation initiale	Bac + 3.	Bac + 3.

c) Garantie invalidité :

— invalidité 2^e catégorie : rente égale à 80 % du salaire brut moins rente SS ;

— invalidité 1^{re} catégorie : rente identique à la rente de 2^e catégorie minorée de 25 % ;

— incapacité permanente suite à un AT ou MP :

• incapacité interdisant toute activité professionnelle : rente égale à 80 % du salaire brut moins la rente SS,

• taux IPP > 20 % mais n'interdisant pas une activité professionnelle : rente identique minorée d'un quart.

d) **Garantie décès** : capital égal à 6 mois de salaire + 1 mois par enfant à charge.

◆ *Art. 7.4 modifié par avenant n° 18 du 25-9-96 étendu par arrêté du 14-2-97, JO 25-2-97 et art. 8.4*

Section 8 Classification

23 Classification des membres de l'ordre et/ou de la compagnie ■ Le membre de l'ordre et/ou de la compagnie est affecté d'un indice unique (40 au minimum) qui lui est attribué dès qu'il est inscrit à l'ordre ou à la compagnie.

◆ *Annexe B modifiée par avenant n° 14 du 22-1-91 étendu par arrêté du 1-7-91, JO 11-7-91*

24 Classification des stagiaires ■ Les stagiaires sont classés dans la grille générale des emplois du personnel administratif, technique et informatique (v. n° 25) et bénéficient du coefficient 220 au plus tard après 12 mois d'activité dès lors qu'ils remplissent les conditions de formation et de pratique liées à leur qualification. Après l'obtention de son diplôme, le stagiaire est prioritaire pour exercer toute fonction technique correspondant au coefficient 330 au sein du cabinet dans lequel il a achevé son stage.

◆ *Annexe B modifiée par avenant n° 14 du 22-1-91 étendu par arrêté du 1-7-91, JO 11-7-91 et complétée par avenant n° 22 du 22-9-98 étendu par arrêté du 29-3-99, JO 9-4-99*

Expérience requise	Bac + 3 : 5 ans ; bac + 2 avec au moins 300 h de formation : 5 ans ; bac + 4 et bac + 5 : 1 an en qualité de N4.	Expérience professionnelle confirmée au coeff. 330.
Complexité des tâches et responsabilité	<p>– Aptitude à définir un programme de travail dans le respect des orientations données par un membre de l'ordre. Anime et coordonne une équipe restreinte ou supervise l'activité des salariés des entreprises clientes.</p> <p>– Formation technique spécifique permettant d'exercer des missions requérant la mise en œuvre des connaissances de façon autonome et responsable (exemples : diplômes d'école d'ingénieurs, des facultés de droit, de sciences économiques, des écoles supérieures de commerce...). Rend compte de façon permanente et régulière de l'état d'avancement des travaux.</p>	Assure avec un degré d'autonomie supérieure les tâches de définition des programmes de travail, d'animation, et de coordination d'une équipe, définies au coefficient 330. Son activité reste soumise à la validation d'un membre de l'ordre.

3° Niveau 4 « Exécution avec délégation »

Coefficient	220	260	280
Poste de référence	Assistant.	Assistant confirmé.	Assistant principal.
Formation initiale	Bac.	BTS, IUT.	BTS, IUT.
Expérience requise	Sans bac mais au moins 200 h de formation : 5 ans. Bac : 3 ans. Bac + 2 : 1 an.	Expérience en tant qu'assistant (coeff. 220) de 3 ans pour BTS ou équivalent, 5 ans pour diplômé inférieur au BTS avec au moins 200 h de formation.	Expérience en tant qu'assistant confirmé (coeff. 260) de 3 ans avec Bac et au moins 200 h de formation.
Complexité des tâches et responsabilité	Travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information avec possibilité de se faire aider occasionnellement par des assistants de niveau inférieur avec contrôle des tâches déléguées.	Travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle avec possibilité de déléguer à des assistants de niveau inférieur en assumant la responsabilité des travaux délégués.	Travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies. Rédaction de notes de synthèse et rapports. Activité soumise à la validation par un cadre de niveau supérieur ou un membre de l'ordre.

4° Niveau 5 « Exécution »

Coefficient	170 (1)	175 (1)	180	200
Poste de référence	Débutant.	Employé.	Employé confirmé.	Employé principal.
Formation initiale	Niveau CAP.	Niveau CAP.	CAP, BEP.	CAP, BEP.
Expérience	– 4 mois.	4 mois minimum.	4 mois minimum.	CAP, BEP : 4 ans. CAP, BEP + 200 h de formation : 2 ans. Bac ou + : 2 ans.
Complexité des tâches et responsabilité	–	Travaux d'exécution ne nécessitant aucune initiative professionnelle individuelle.	Travaux d'exécution effectués dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.	Travaux d'exécution avec opérations de vérification formelle supposant de pouvoir déceler des erreurs.

(1) Coefficient mentionné dans les accords salaires depuis 2008 (v. n° 30) et repris dans l'Annexe A par avenant du 11-7-2014 étendu.

♦ *Annexe A* modifiée par avenant n° 14 du 22-1-91 étendu par arrêté du 1-7-91, JO 11-7-91 et par avenant du 11-7-2014 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 2-3-2016

26 Majoration de points ■ L'attribution de ces points ne peut entraîner un changement de niveau.

Caractéristiques de l'emploi	Majoration d'adaptation	Niveaux concernés
1. Mobilité Interventions 2 jours/semaine ou 8 jours/mois dans les entreprises clientes.	10 points	N 5
2. Langues étrangères Utilisation courante, écrite et orale dans l'exercice des missions confiées, ceci sous l'aspect professionnel.	20 points par langue	Tous salariés
3. Organisation et suivi de manière permanente des travaux de salariés (maximum 3) de niveau inférieur.	10 points par salarié 10 points par salarié 10 points par salarié	N 4 coeff. 220 à partir du 1 ^{er} salarié N 4 coeff. 260 à partir du 2 ^e salarié N 4 coeff. 280 à partir du 3 ^e salarié
Technique connexe Des points supplémentaires sont attribués aux salariés auxquels il est confié de manière permanente des travaux qualifiants relevant de techniques différentes de celles de leur activité principale.	15 points	N 5 - N 4

♦ *Annexe A* modifiée par avenant n° 14 du 22-1-91 étendu par arrêté du 1-7-91, JO 11-7-91

Section 9 Salaires, primes et indemnités

27 Prime d'ancienneté ■ Prime annuelle calculée sur la valeur du point de base et versée par fractions mensuelles, à tous les salariés.



Ancienneté	Valeur du point de base
Après 3 ans	3 fois
Après 6 ans	6 fois
Après 9 ans	9 fois
Après 12 ans	12 fois
Après 15 ans	15 fois

Versement de la prime : prime versée en cas de suspension du contrat avec maintien de la rémunération ainsi qu'en cas d'absence non rémunérée inférieure ou égale à 6 jours ouvrables sur un mois civil (absences fractionnées ou non). Prime versée prorata temporis pour le personnel titulaire d'un contrat à temps partiel.

En cas de maladie, et si le salarié bénéficie du régime de prévoyance, la prime n'est pas versée car elle est alors incluse dans la base de calcul des indemnités journalières.

NDLR : au 1-3-99 (date de passage aux « heures » dans la profession), la valeur du point de base a diminué entraînant une diminution des primes d'ancienneté (diminution qui ne peut être appliquée qu'aux primes à valoir et non aux primes acquises).

♦ *Art. 5.1.2 modifié par avenant n° 23 du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99*

28 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■ Rémunération minimale en fonction de l'âge du titulaire et de son niveau de qualification.

Age du titulaire	Rémunération en % du SMIC		
	< bac professionnel (1)	≥ bac professionnel (1)	Bac + 3
Moins de 21 ans	55 % pendant la 1 ^{re} année	65 % pendant la 1 ^{re} année	80 % pendant la 1 ^{re} année
	65 % pendant la 2 ^e année	70 % pendant la 2 ^e année	85 % pendant la 2 ^e année
De 21 ans à 25 ans	70 % pendant la 1 ^{re} année	80 % pendant la 1 ^{re} année	85 % pendant la 1 ^{re} année
	80 % pendant la 2 ^e année	85 % pendant la 2 ^e année	90 % pendant la 2 ^e année
26 ans et plus	85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué ou 100 % du SMIC si plus favorable		

(1) Ou titre ou diplôme équivalent.

♦ *Accord du 5-4-2007 étendu par arrêté du 5-10-2007, JO 14-10-2007, applicable à compter de sa date de signature annulé et remplacé par accord du 13-11-2015 non étendu, applicable à compter du 1-1-2016*

29 Rémunérations conventionnelles minimales annuelles des experts-comptables et commissaires aux comptes (et stagiaires embauchés avant le 22-9-98) ■

Indice	Au 1-4-98 (1)	Au 1-10-98 (1)	1-4-2012 (2)	1-4-2014 (3)
40	240 000 F	243 000 F	40 000 €	40 400 €

(1) *Accord n° 29 du 2-12-97 étendu par arrêté du 12-3-98, JO 21-3-98.*
 (2) *Au 19-7-2012 pour les non-adhérents Accord n° 35 du 10-2-2012 étendu par arrêté du 9-7-2012, JO 18-7-2012.*
 (3) *Au 21-8-2014 pour les non-adhérents Accord n° 37 du 4-4-2014 étendu par arrêté du 29-7-2014, JO 20-8-2014.*

♦ *Accord n° 29 du 2-12-97 étendu par arrêté du 12-3-98, JO 21-3-98*

30 Salaires minima du personnel technique, administratif et informatique (et stagiaires embauchés après le 22-9-98) ■ Base 35 h/semaine.

1° Salaire minimum annuel

a) *Valeur du point* : le salaire minimum annuel est calculé selon la formule suivante (VB = valeur du point de base, VH = valeur hiérarchique) :

— au 1-4-2008 : $VB \times 143 + [VH \times (\text{coeff.} - 143)]$;

— à compter du 1-4-2010 : $VB \times 164 + [VH \times (\text{coeff.} - 164)]$.

Au (1)	Point de base	Valeur hiérarchique
1-4-2010 (2)	98 €	61 €
1-4-2012 (3)	101,50 €	63,50 €
1-10-2012 (3)	102 €	63,50 €
1-4-2013 (4)	103,25 €	64,15 €
1-4-2014 (5)	104,28 €	64,79 €
1-4-2015 (6)	105,13 €	64,89 €

(1) *Au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO pour les employeurs non adhérents.*
 (2) *Accord n° 34 du 5-2-2010 étendu par arrêté du 5-8-2010, JO 13-8-2010.*
 (3) *Accord n° 35 du 10-2-2012 étendu par arrêté du 9-7-2012, JO 18-7-2012.*
 (4) *Accord n° 36 du 3-5-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 11-10-2013.*
 (5) *Accord n° 37 du 4-4-2014 étendu par arrêté du 29-7-2014, JO 20-8-2014.*
 (6) *Accord n° 38 du 6-3-2015 étendu par arrêté du 18-6-2015, JO 30-6-2015.*

b) Grille des salaires

Coeff.	1-4-2010 (1)	1-4-2012 (2)	1-10-2012 (2)	1-4-2013 (3)	1-4-2014 (4)	1-4-2015 (5)
170	16 438 €	17 027 €	17 109 €	17 318 €	17 491 €	17 631 €
175	16 743 €	17 345 €	17 427 €	17 639 €	17 815 €	17 956 €
180	17 048 €	17 662 €	17 744 €	17 960 €	18 139 €	18 280 €
190	17 658 €	18 297 €	18 379 €	—	—	—
200	18 268 €	18 932 €	19 014 €	19 243 €	19 435 €	19 578 €
210	18 878 €	19 567 €	19 649 €	—	—	—
220	19 488 €	20 202 €	20 284 €	20 526 €	20 731 €	20 876 €
240	20 708 €	21 472 €	21 544 €	—	—	—
260	21 928 €	22 742 €	22 824 €	23 092 €	23 322 €	23 471 €
280	23 148 €	24 012 €	24 094 €	24 375 €	24 618 €	24 769 €
330	26 198 €	27 187 €	27 269 €	27 582 €	27 858 €	28 014 €
385	29 553 €	30 680 €	30 762 €	31 111 €	31 421 €	31 583 €
450	33 518 €	34 807 €	34 889 €	35 280 €	35 632 €	35 800 €
500	36 568 €	37 982 €	38 064 €	38 488 €	38 872 €	39 045 €
600	42 668 €	44 332 €	44 414 €	44 903 €	45 351 €	45 534 €

(1) *Accord n° 34 du 5-2-2010 étendu par arrêté du 5-8-2010, JO 13-8-2010.*
 (2) *Barème de l'ECF en application de l'accord n° 35 du 10-2-2012 étendu.*
 (3) *Barème de l'ECF en application de l'avenant n° 36 du 3-5-2013 étendu.*
 (4) *Barème de l'ECF en application de l'accord n° 37 du 4-4-2014 étendu.*
 (5) *Barème de l'ECF en application de l'accord n° 38 du 6-3-2015 étendu.*

2° Rémunération annuelle minimale des cadres sous forfait annuel en jours (base 218 jours journée de solidarité comprise).

a) Jusqu'au 31-3-2015

Au (1)	Rémunération annuelle
1-4-2010 (2)	30 800 €
1-4-2012 (3)	31 800 €
1-10-2012 (3)	32 000 €
1-10-2013 (4)	32 300 €

(1) *Au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO pour les employeurs non adhérents.*
 (2) *Accord n° 34 du 5-2-2010 étendu par arrêté du 5-8-2010, JO 13-8-2010.*
 (3) *Accord n° 35 du 10-2-2012 étendu par arrêté du 9-7-2012, JO 18-7-2012.*
 (4) *Accord n° 36 du 3-5-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 11-10-2013.*

b) A compter du 1-4-2015

1. Cadres justifiant d'au moins 2 ans d'expérience dans leur qualification (quelle que soit la date d'entrée en vigueur de la convention de forfait) : salaire minimum conventionnel du coefficient majoré comme suit en fonction du coefficient.

Coefficient	330	385	450	500	600
Majoration	22 %	15 %	10 %	5 %	5 %

2. Cadres ne justifiant pas d'au moins 2 ans d'expérience dans leur qualification : la rémunération annuelle minimale applicable au 1-4-2015 reste celle en vigueur à la date de signature de l'ave-



nant n° 24 bis, soit le 18-2-2015 [v. a) ci-avant] jusqu'à ce que la durée minimale d'expérience de 2 ans soit atteinte.

◆ Art. 5.1.1 ◆ Avenant n° 24 bis du 18-2-2015 étendu par arrêté du 7-4-2016, JO 20-4-2016