

# 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

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

**1 Champ d'application professionnel** ■ Experts-comptables (personnes physiques et morales) inscrits à l'ordre (code NAF 74-1 C) et commissaires aux comptes (personnes physiques et morales) inscrits à la compagnie. Ne sont pas visés les centres de gestion agréés et les associations agréées.

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

## 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

### 4 Période d'essai et préavis

Catégories	Période d'essai		
	Durée (1)	Renouvellement	Préavis
<b>Collaborateurs</b> coeff. < 330	2 mois	2 mois	Délais prévus par la loi (2)
<b>Cadres</b>	3 mois	3 mois	
<b>Experts-comptables et commissaires aux comptes</b>	4 mois	4 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.

Catégories	Préavis après essai			
	Démission	Licenciement et mise à la retraite à partir de 65 ans (1)	Départ volontaire	Mise à la retraite entre 60 et 65 ans
<b>Employés</b>	1 mois	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté	3 mois
<b>Cadres</b>	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. 6-1 modifié en dernier lieu par avenant n° 22 du 22-9-98 étendu par arrêté du 29-3-99, JO 9-4-99 et par avenant n° 31 du 14-11-2008 étendu par arrêté du 23-10-2009, JO 30-10-2009, art. 6-2, 6-2-2 et 6-2-4

### 5 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 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 en cas de licenciement, 10 % en cas de démission.

**3° Renoncement 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 par avenant n° 23 du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99 et par 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

**6 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 modifié par avenant n° 23 du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99

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

**7 Indemnité de licenciement** ■ Indemnité fixée par la loi soit, au 14-11-2008, 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

**8 Indemnité de départ à la retraite** ■ Indemnité versée en cas de départ volontaire à la retraite pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

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

◆ Art. 6-2-4 complété par avis d'interprétation du 4-12-2003 étendu par arrêté du 4-5-2004, JO 16-5-2004

**9 Base de calcul** ■

**1° Licenciement** : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois (au minimum 1/10 du salaire moyen des 3 derniers mois).

**2° Départ volontaire à la retraite** : 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. 6-2-1 et art. 6-2-4 complété par avis d'interprétation du 4-12-2003 étendu par arrêté du 4-5-2004, JO 16-5-2004

**Section 4 Congés et jours fériés**

**10 Congés exceptionnels pour événements familiaux** ■ Congés à prendre au moment de l'événement. Si celui-ci tombe un jour chômé, le jour de congé est reporté au jour suivant ou précédent.

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

(1) Sous réserve de l'application des dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ Art. 7-1 complété par avenant n° 29 du 11-9-2008 étendu par arrêté du 11-2-2009, JO 18-2-2009

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

Alimentation du compte par :

— le report de congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;

**15 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
<b>Personnel sédentaire</b>	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.

- 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> mai, les 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, 1<sup>er</sup> 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 Dispositions générales et références** ■ Les dispositions relatives à la durée du travail résultent :

— du titre VIII de la CC intégralement réécrit par l'avenant RTT 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 et/ou complété par avenant n° 23 bis du 23-2-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, par avenant n° 24 du 12-9-2000 étendu par arrêté du 20-2-2001, JO 1-3-2001, par avenant n° 25 du 27-10-2000 étendu par arrêté du 2-7-2001, JO 13-7-2001, par 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) et par avenant n° 26 bis du 20-2-2004 étendu par arrêté du 25-10-2004, JO 9-11-2004 ;

— de l'accord du 13-1-99 étendu par arrêté du 18-2-99, JO 23-2-99 relatif à la RTT avec aides de l'État d'application directe dans les cabinets de moins de 50 salariés, modifié par avenant n° 23 bis du 23-2-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99.

**14 Durée conventionnelle** ■ Durée hebdomadaire de travail : 35 heures depuis le 1-3-99. 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, 8-3-1 et 8.2.5 modifiés par avenant n° 23 du 13-1-99 étendu



Catégorie	Définition du temps de travail effectif
<b>Personnel itinérant (non autonome)</b> 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.
<b>Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)</b> 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 ;

— 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

**16 Aménagement 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
<b>1. Horaire maintenu au-dessus de 35 h</b>	—	— 36 <sup>e</sup> à 39 <sup>e</sup> heure : majoration de 10 % — au-delà de la 39 <sup>e</sup> heure : majoration de 25 %
<b>2. Passage aux 35 h sans aides de l'État</b>	Horaire constant de 35 h	— 36 <sup>e</sup> à 39 <sup>e</sup> heure : majoration de 10 % — au-delà de la 39 <sup>e</sup> heure : majoration de 25 %
	39 h avec 22 jours de repos	Au-delà de 39 heure : majoration de 25 % (1)
	Modulation sur 52 semaines civiles ou toute autre période de 12 mois consécutifs	Au-delà de 35 h et de l'horaire collectif prévu par la programmation : — 36 <sup>e</sup> à 39 <sup>e</sup> heure : majoration de 10 % — au-delà : majoration de 25 % Au-delà de l'horaire moyen hebdomadaire en fin de modulation : — 36 <sup>e</sup> à 39 <sup>e</sup> heure : majoration de 10 % — au-delà : majoration de 25 % (1)
<b>3. Passage aux 35 h avec aides de l'État (2)</b>	35 h sur 5 jours maximum	Dès la 36 <sup>e</sup> heure : majoration de 25 %
	39 h avec 23 jours de repos (3)	Au-delà de la 39 <sup>e</sup> heure : majoration de 25 % (1)
	Modulation sur 52 semaines civiles ou toute autre période de 12 mois consécutifs	Au-delà de 35 h et de l'horaire collectif prévu par la programmation : majoration de 25 % dès la 36 <sup>e</sup> heure Au-delà de l'horaire moyen hebdomadaire en fin de modulation : majoration de 25 % dès la 36 <sup>e</sup> heure (1)

(1) Pas de repos compensateur de remplacement pour ces majorations.  
(2) Sous réserve d'établir un document comportant certaines clauses obligatoires concernant notamment la durée hebdomadaire [35 h/semaine en moyenne, 1 596 h/an hors congés annuels (30 jours ouvrables), jours fériés (11 jours) et dimanches (52)] ou les salaires (maintien des salaires annuels contractuels bruts en francs courants).  
(3) Cette formule est la seule possible pour les professionnels libéraux salariés (experts-comptables et commissaires aux comptes inscrits).

◆ Art. 8-2-1-1 à 8-2-2-6 et 8-2-3-2 modifiés par avenant n° 23 du 13-1-99 étendu ◆ Accord du 13-1-99 étendu, modifié par avenant n° 23 bis du 23-2-99 étendu

**17 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), employé (coefficient 160), 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, modifié par avenant n° 25 du 27-10-2000 étendu, par avenant n° 26 du 22-4-2003 étendu et par avenant n° 26 bis du 20-2-2004 étendu

### 18 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° 16.

♦ Art. 8-2-3 modifié en dernier lieu par avenant n° 25 du 27-10-2000 étendu

### 19 Cadres et itinérants ■

1° **Forfait annuel en jours** (♦ Art. 8-1-2-5 résultant de l'avenant n° 24 du 12-9-2000 étendu).

a) *Mise en place* : par convention écrite en mentionnant la possibilité de la dénoncer sous réserve d'un préavis de 3 mois.

b) *Cadres concernés* : 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. Sont notamment concernés, les cadres des niveaux N2 « conception et animation »

et N1 « direction » de la classification des emplois à l'exclusion des cadres dirigeants (v. n° 26).

c) *Plafond du nombre de jours travaillés par an* : 217 jours.

d) *Modalités de prise des jours ou demi-journées de repos sur l'année* : 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.

e) *Modalités de décompte des jours travaillés* : 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 autre absence à préciser.

f) *Contrôle de la RTT* : la charge de travail ne peut obliger le cadre à excéder les limites maximales légales : 10 h/jour et 48 h/semaine. Tout dépassement doit être exceptionnel et justifié. L'employeur et le cadre définissent la contrepartie liée à cette surcharge imprévue.

2° **Forfait annuel en heures** (♦ Art. 8-1-2-7 résultant de l'avenant n° 26 du 22-4-2003 étendu complété par avenant n° 26 bis du 20-2-2004 étendu).

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° 18).

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.

## Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

### 20 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<sup>e</sup> jour et jusqu'au 30<sup>e</sup> jour d'arrêt. Au-delà, prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 23). 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, Blache c/ Sté Socorège consultants).

2° **Garantie d'emploi en cas de maladie** : 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. 7-2 complété par avenant n° 18 du 25-9-96 étendu par arrêté du 14-2-97, JO 25-2-97 et art. 7-3

21 **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**

**22 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

**23 Régime de prévoyance** ■

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

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

3° **Prestations**

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

Arrêt de travail > 30 jours : à compter du 31<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> jour d'arrêt ouvrant droit aux IJSS.

Décès du salarié : capital égal à 6 mois de salaire + 1 mois par enfant à charge.

**25 Classification des stagiaires** ■

1° **Stagiaires embauchés avant le 22-9-98** : ils étaient affectés d'un indice variable selon leur présence en cabinet.

Présence cabinet (1)	1 <sup>re</sup> année		2 <sup>e</sup> année		3 <sup>e</sup> année		4 <sup>e</sup> année		5 <sup>e</sup> année		6 <sup>e</sup> année et +
	Bac + 4	Bac + 5	Bac + 4	Bac + 5	Bac + 4	Bac + 5	Bac + 4	Bac + 5	Bac + 4	Bac + 5	-
<b>Stagiaires</b>	Indice 13	Indice 15	Indice 17	Indice 19	Indice 21	Indice 23	Cursus stagiaires experts-comptables ou réinsertion dans la grille générale des emplois				
<b>Stagiaires inscrits</b>	Indice 15	Indice 17	Indice 19	Indice 21	Indice 23	Indice 25	Indice 27	Indice 29	Indice 31	Indice 33	Indice 35

(1) En qualité de futur professionnel.

2° **Stagiaires embauchés depuis le 22-9-98** : ils sont classés dans la grille générale des emplois du personnel administratif, technique et informatique (v. n° 26) 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

Invalidité 2<sup>e</sup> catégorie : rente égale à 80 % du salaire brut moins rente SS.

Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie : rente identique à la rente de 2<sup>e</sup> 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 > à 20 % mais n'interdisant pas une activité professionnelle : rente identique minorée d'un quart.

♦ 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**

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

**24 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.

**26 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
<b>Poste de référence</b>	Niveau 2 : Cadre principal.	Niveau 2 : Chef de service.	Niveau 1 : Cadre de direction.
<b>Formation initiale</b>	Bac + 4.	Bac + 4.	-
<b>Expérience requise</b>	Expérience professionnelle très confirmée.	Expérience alliant une compétence professionnelle totale et une capacité à assumer des hautes responsabilités techniques, humaines, organisationnelles.	-
<b>Complexité des tâches et responsabilité</b>	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
<b>Poste de référence</b>	Cadre.	Cadre confirmé.
<b>Formation initiale</b>	Bac + 3.	Bac + 3.

<b>Expérience requise</b>	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.
<b>Complexité des tâches et responsabilité</b>	<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 : diplômés 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
<b>Poste de référence</b>	Assistant.	Assistant confirmé.	Assistant principal.
<b>Formation initiale</b>	Bac.	BTS, IUT.	BTS, IUT.
<b>Expérience requise</b>	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.
<b>Complexité des tâches et responsabilité</b>	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	150 (1)	160 (2)	180	200
<b>Poste de référence</b>	Débutant.	Employé.	Employé confirmé.	Employé principal.
<b>Formation initiale</b>	Niveau CAP.	Niveau CAP.	CAP, BEP.	CAP, BEP.
<b>Expérience</b>	- 4 mois.	4 mois minimum.	4 mois minimum.	CAP, BEP : 4 ans. CAP, BEP + 200 h de formation : 2 ans. Bac ou + : 2 ans.
<b>Complexité des tâches et responsabilité</b>	–	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 170 au 1-4-2008 (♦ Accord n° 33 du 16-1-2008 étendu par arrêté du 6-5-2008, JO 16-5-2008).

(2) Coefficient 175 au 1-4-2008 (♦ Accord n° 33 du 16-1-2008 étendu par arrêté du 6-5-2008, JO 16-5-2008).

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

Caractéristiques de l'emploi	Majoration d'adaptation	Niveaux concernés
<b>1. Mobilité</b> Interventions 2 jours/semaine ou 8 jours/mois dans les entreprises clientes.	10 points	N 5
<b>2. Langues étrangères</b> Utilisation courante, écrite et orale dans l'exercice des missions confiées, ceci sous l'aspect professionnel.	20 points par langue	Tous salariés
<b>3. Organisation et suivi</b> 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 <sup>er</sup> salarié N 4 coeff. 260 à partir du 2 <sup>e</sup> salarié N 4 coeff. 280 à partir du 3 <sup>e</sup> salarié
<b>Technique connexe</b> 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

**Section 9 Salaires, primes et indemnités**

**28 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 *pro rata 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 valeur 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



**29 Rémunérations 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)
40	240 000 F	243 000 F	40 000 €

(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).

♦ 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
<b>1-4-2008</b> (2)	97 €	61 €
<b>1-4-2010</b> (3)	98 €	61 €
<b>1-4-2012</b> (4)	101,50 €	63,50 €
<b>1-10-2012</b> (4)	102 €	63,50 €
<b>1-4-2013</b> (5)	103,25 €	64,15 €

(1) Au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO pour les employeurs non adhérents.  
 (2) Accord n° 33 du 16-1-2008 étendu par arrêté du 6-5-2008, JO 16-5-2008.  
 (3) Accord n° 34 du 5-2-2010 étendu par arrêté du 5-8-2010, JO 13-8-2010.  
 (4) Accord n° 35 du 10-2-2012 étendu par arrêté du 9-7-2012, JO 18-7-2012.  
 (5) Accord n° 36 du 3-5-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 11-10-2013.

**b) Grille des salaires**

Coeff.	1-4-2010 (1)	1-4-2012 (2)	1-10-2012 (2)	1-4-2013 (3)
170	16 438 €	17 027 €	17 109 €	17 318 €
175	16 743 €	17 345 €	17 427 €	17 639 €
180	17 048 €	17 662 €	17 744 €	17 960 €
190	17 658 €	18 297 €	18 379 €	—
200	18 268 €	18 932 €	19 014 €	19 243 €
210	18 878 €	19 567 €	19 649 €	—
220	19 488 €	20 202 €	20 284 €	20 526 €
240	20 708 €	21 472 €	21 544 €	—
260	21 928 €	22 742 €	22 824 €	23 092 €
280	23 148 €	24 012 €	24 094 €	24 375 €
330	26 198 €	27 187 €	27 269 €	27 582 €
385	29 553 €	30 680 €	30 762 €	31 111 €
450	33 518 €	34 807 €	34 889 €	35 280 €
500	36 568 €	37 982 €	38 064 €	38 488 €
600	42 668 €	44 332 €	44 414 €	44 903 €

(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'accord n° 36 du 3-5-2013 étendu.

**2° Rémunérations des forfaits annuels en jours (base 217 jours hors journée de solidarité).**

Au (1)	Rémunération annuelle
<b>1-4-2008</b> (2)	29 950 €
<b>1-4-2010</b> (3)	30 800 €
<b>1-4-2012</b> (4)	31 800 €
<b>1-10-2012</b> (4)	32 000 €
<b>1-10-2013</b> (5)	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° 33 du 16-1-2008 étendu par arrêté du 6-5-2008, JO 16-5-2008.  
 (3) Accord n° 34 du 5-2-2010 étendu par arrêté du 5-8-2010, JO 13-8-2010.  
 (4) Accord n° 35 du 10-2-2012 étendu par arrêté du 9-7-2012, JO 18-7-2012.  
 (5) Accord n° 36 du 3-5-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 11-10-2013.

Pages 3487 à 3494 réservées

