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

IDCC : 787

N° Brochure : 3020

Activitées :

- Experts-comptables : personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes

- Préambule

- I. - Dispositions générales
  - Objet
  - Champ d'application professionnel et territorial
  - Durée et date d'effet
  - Dénonciation et révision

- II. - Relations collectives de travail
  - Dispositions générales
  - Rémunération des salariés participant aux réunions des commissions paritaires
  - 2.1. Règles de fonctionnement de la négociation de la convention collective nationale
  - 2.2. Règles de fonctionnement de la négociation au sein du cabinet
  - 2.3. Liberté syndicale
  - 2.4. Institutions représentatives du personnel

- III - Avantages acquis

- IV. - Classification
  - 4. Economie générale
  - 4.1. La grille générale des emplois (annexe A)
  - 4.2. Grille des membres de l'ordre des experts-comptables et de la compagnie des commissaires aux comptes (annexe B) (1)
  - 4.3. Personnel informatique
  - 4.4. Experts-comptables
  - 4.5. Stagiaires
  - 4.6. Révision

- V. - Rémunération
  - 5.1. Composantes de la rémunération
  - 5.1. Composantes de la rémunération
  - 5.2. Salaires effectifs
  - 5.2. Salaires effectifs
  - 5.2. Salaires effectifs
  - 5.3. Egalité professionnelle
  - 5.4. Rémunération minimale des membres de l'Ordre et de la Compagnie

- V. - REMUNERATION
  - V. - REMUNERATIONS 5.0. Principes
  - V. - RÉMUNÉRATIONS Heures supplémentaires
  - V. - REMUNERATIONS Primes d'ancienneté

- VI. - Contrat de travail
  - Engagement
  - Personnel temporaire
  - Période d'essai
  - Rupture
  - Loyauté et respect de la clientèle

- VII. - Congés payés - Maladies - Accidents du travail - Maternité
  - 7. Congés annuels
  - 7.1. Congés spéciaux de courte durée
  - 7.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail
  - 7.3. Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail
  - 7.4. Régime de prévoyance

- VIII. - Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail
  - 8.1. Durée conventionnelle
  - VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL
    - Durée du travail
      - 8.0.1. Horaires collectifs
      - 8.0.3. Heures supplémentaires, contingent annuel
      - 8.0.5. Contreparties
      - 8.0.6. Horaires individualisés
      - 8.0.7. Déplacements professionnels (1)
      - 8.0.8. Annualisation des horaires
      - 8.0.8.1 Répartition hebdomadaire
      - 8.0.8.2 Heures hors calendrier prévisionnel hebdomadaire

    - 8.0.8.3 Salaires
    - 8.0.8.4 Heures hors moyenne annuelle
    - 8.0.8.5 Lissage des salaires
    - 8.0.8.6 Prévoyance, formation, congés spéciaux
    - 8.0.8.7 Contreparties pour les experts-comptables salariés et les cadres hiérarchiques
    - 8.0.9 Temps partiel
    - 8.0.9.1 Contrat de travail à temps partiel
    - 8.0.9.2 Temps partiel annualisé
    - 8.0.9.3 Traitement des droits légaux ou conventionnels
    - 8.0.9.4 Heures complémentaires
- VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Durée du travail 8.0.1.1 Temps de travail des experts-comptables salariés et cadres hiérarchiques ou fonctionnels
- VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Durée du travail 8.0.1.2 Contrôle des temps
- VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Durée du travail 8.0.2. Aménagement du temps de travail 8.0.2.1 Dispositions propres aux cadres
- VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Durée du travail 8.0.4. Modulation du temps de travail 8.0.4.1. Programmation des horaires modulés 8.0.4.2. Variation des horaires 8.0.4.3. Heures majorées et heures supplémentaires 8.0.4.4. Lissage des rémunérations
- 8.1.1. Définitions
- 8.1.2. Définition du temps de travail effectif
- 8.1.3. Temps de trajet et de déplacement
- 8.1.4. Temps de formation et de documentation
- 8.1.5. Affichage des horaires et contrôle des temps
- VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Clause de non-concurrence (1)
- 8.2. Organisation des horaires de travail
- 8.2.1 Horaire collectif
- 8.2.2. Modulation du temps de travail
- 8.2.3. Repos compensateurs
- 8.2.4. Ponts et récupération
- 8.2.5. Aménagement des temps de travail
- 8.2.6. Horaires individualisés
- 8.2.7. Compte épargne temps
- VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Secret professionnel
- 8.3. Repos
- 8.3.1. Pause journalière
- 8.3.2. Repos quotidien
- 8.3.3. Repos hebdomadaire
- 8.3.4. Jours fériés
- 8.4. Temps partiel
- 8.5. Autres conditions de travail
    - 8.5.1. Clause de non-concurrence
    - 8.5.2. Secret professionnel
    - 8.5.3. Régimes de retraite
- VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Retraite

- VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Définition
- VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Contrat de travail à temps partiel
- VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Temps partiel annualisé
- VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Droits légaux et conventionnels
- VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Heures complémentaires
- VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Contrats de travail à temps partiel dont la durée contractuelle deviendrait supérieure à 80 % de la durée conventionnelle

- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Nécessité de l'effort de formation

- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Nécessité de l'effort de formation Axes types de formation.

- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Nécessité de l'effort de formation Evaluation des salariés

- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Concrétisation de l'effort de formation

- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Priorité de formation

- Relation entre qualifications acquises du fait de la formation et classement individuel

- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Dédit formation

- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Emploi, insertion et formation professionnelle
  - Emploi, insertion et formation professionnelle

- IX. - Apprentissage et foramtion professionnelle - Emploi, insertion et formation professionnelle
  - Le tuteur
  - Contrats de qualification
  - Contrats d'adaptation
  - Contrôle des acquis
  - Rémunération des titulaires d'un contrat de formation en alternance

- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Accueil et insertion des jeunes Stages d'initiation à la vie professionnelle
- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Emploi, insertion et formation professionnelle Dépenses de formation
- Relations collectives de travail et formation permanente et professionnelle
- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Périodicité des négociations sur la formation
- IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Apprentissage
- X. - Commissions paritaires
  - 10.1. Commission nationale paritaire de conciliation
  - 10.2. Commission nationale paritaire d'interprétation
  - 10.3. Siège social - Secrétariat
  - 10.4. Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Préambule

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 et des commissaires aux comptes a été institué par l'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945. Ce texte, complété et modifié par de nombreuses dispositions législatives ou réglementaires, réglemente 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, qui s'imposent à tous les membres de l'ordre : code des devoirs professionnels et règlement intérieur.

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 limité à dix maximum. Un système disciplinaire rigoureux permet de sanctionner les fautes professionnelles, indépendamment du jeu habituel des responsabilités civiles et pénales.

Les employés salariés des professionnels ne peuvent, au même titre que les conjoints de membres de l'ordre, " se charger de représentation en justice et servir d'intermédiaire en toute occasion et, notamment, pour la location, la vente d'immeubles, de fonds de commerce ou en matière d'assurance " (art. 11-p du code des devoirs professionnels, en application de l'article 22 de l'ordonnance du 19 septembre 1945).

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. 378 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.

I. - Dispositions générales

Objet

Le présent texte constitue une convention collective nationale de travail, conclue en application des articles L. 131-1 et suivants, principalement des articles L. 133-1 et suivants 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.

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention, conclue sur le plan national dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, règle les rapports entre :

D'une part, les employeurs experts-comptables, comptables agréés, stagiaires autorisés, les sociétés formées entre ces professionnels, inscrits au tableau de l'ordre des experts-comptables et des comptables agréés, visées au n° 770-9 de la nomenclature des activités économiques, à l'exclusion, dans ce numéro, des commissaires aux comptes ;

D'autre part, leur personnel salarié de toutes catégories, permanent ou temporaire, travaillant à temps complet ou à temps partiel.

Durée et date d'effet

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

Elle entre en vigueur le 1er janvier 1975 et est conclue pour une durée d'un an, renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Dénonciation et révision

Elle pourra être dénoncée par l'une des parties trois 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 du 13 juillet 1971.

II. - Relations collectives de travail

Dispositions générales

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. 410 à L. 413 du code du travail. De la même manière, en application de l'article L. 412-2 du code du travail, un travailleur ne peut être congédié, muté, sanctionné ou non embauché du fait de son activité syndicale(1).

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.

NB : (1)Les dispositions du premier alinéa du présent article sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

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 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 deux années de présence dans la profession et un 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.

2.1. Règles de fonctionnement de la négociation de la convention

collective nationale

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.

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

Les représentants des syndicats visés à l'article 2.1 se voient rembourser :

- leurs frais de transport sur la base du tarif S.N.C.F. (2e classe), augmenté, éventuellement, du prix de la couchette ;

- leurs frais de nourriture à raison de quatre fois le minimum garanti par repas pris hors de chez eux et, en cas de nécessité d'hébergement, de seize fois le minimum garanti pour l'ensemble de la nourriture et de l'hébergement, ceci par commission paritaire. Lorsque les réunions, tant de la commission mixte que des commissions techniques, se tiennent à Paris, les remboursements forfaitaires sont majorés de 50 p. 100.

2.3. Liberté syndicale

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. 410 à L. 413 du code du travail. De la même manière, en application de l'article L. 412-2 du code du travail, un travailleur ne peut être congédié, muté, sanctionné ou non embauché du fait de son activité syndicale.

2.4. Institutions représentatives du personnel

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.

III - Avantages acquis

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

La prime d'ancienneté est réputée comprise dans les rémunérations accordées (fixes ou proportionnelles) au jour d'entrée en vigueur de la présente convention. Les employeurs devront la distraire des rémunérations fixées pour la faire apparaître distinctement sur le bulletin de paie. Cependant, cette opération ne doit pas avoir pour conséquence de ramener le salaire proprement dit à une somme inférieure au salaire plancher de la catégorie à laquelle appartient le salarié. Dans ce dernier cas, la prime d'ancienneté s'ajouterait audit salaire plancher, même si le total qui en résulterait était supérieur au salaire pratiqué.

Les primes et gratifications à caractère exceptionnel et non répétitives, figurant comme telles sur le bulletin de paie, versées antérieurement à la signature de la présente convention, 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.

IV. - Classification

4. Economie générale

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.

NOTA. Avenant n° 14 du 22 janvier 1991, art. 4. Dispositions transitoires : La période s'écoulant entre la date d'entrée en application et le 1er janvier 1992 constitue une période transitoire destinée à permettre aux cabinets de définir le nouveau classement de chaque salarié. Après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut concertation avec les délégués du personnel permettant à l'employeur de présenter les modalités pratiques d'application des dispositions issues du présent accord au sein du cabinet, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le coefficient qui lui est attribué. L'interessé dispose d'un délai de trente jours pour signifier par écrit à l'employeur son éventuel accord sur le coefficient qui lui a été attribué. Passé ce délai de trente jours, le silence du salarié vaut acceptation de son classement. En cas de désaccord exprimé par écrit dans le délai de trente jours, l'employeur convoque le salarié à un entretien. Il joint à la convocation le texte intégral du présent accord. L'entretien ne peut pas se tenir moins de cinq jours après la transmission de la convocation. Le salarié peut se faire assister d'un membre du personnel de l'entreprise. Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié exposent les arguments qui justifient leurs positions respectives. Au cas ou le désaccord persiste, il est dressé un contrat écrit contradictoire précisant les arguments des deux parties. En toutes hypothèses, le salaire de l'intéressé ne peut pas être réduit du fait de l'application de la nouvelle grille.

4.1. La grille générale des emplois (annexe A)

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 corrcte des tâches ;

- expérience professionnelle : il s'agit de la maturité professionnellepour 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 classementdes 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 trouverrait plafonnée pour rester dans la limite des coefficients correspondant au niveau du poste de référence.(1)

(1) Interprétation de la grille de classification résultant de l'avenant n° 14(avenant n° 24 du 28 novembre 1991). Les conflits d'interprétation des dispositions de l'avenant n° 14, constituant les principes de classification des personnels des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, relèvent de la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 10-2 de la convention collective nationale qui peut être saisie à l'initiative de l'une des parties signataires du texte visé ou sur demande de tout intéressé.

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

Elle comprend les professionnels, membres de l'ordre et ceux qui ont vocation à le devenir : les stagiaires inscrits au tableau de l'ordre (Art. 4.2.2) et les stagiaires (Art. 4.2.3). A l'intérieur de chacune de ces catégories, les classifications s'opèrent selon un système d'indices.

4.2.1. Les membres de l'ordre.

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

L'état de subordination dans lequel il se trouve sur le plan administratif, et qui caractérise l'existence d'un contrat de travail nonobstant toute qualification contraire, ne saurait, pour autant, l'assimiler à un(e) autre assistant(e) du cabinet ; notamment, il engage sa responsabilité personnelle dans les actes professionnels en les signant. Les règles ordinales s'imposant à tous les membres de l'ordre, le pouvoir et le droit disciplinaire ne peuvent ici s'exercer que danq le respect des règles déontologiques et professionnelles. La nature particulière de ce contrat de collaboration fait que la confiance réciproque en est un élément essentiel. Les règles d'étique ne peuvent qu'entrer en compte dans la définition de l'exécution loyale des relations contractuelles : il en est ainsi, tout spécialement, de l'indépendance à l'égard des clients et des conditions de son respect.

Bien qu'administrativement et économiquement en état de dépendance, les relations du membre de l'ordre lié à un autre membre de l'ordre par un contrat de travail ne sauraient donc être identiques à celles d'un(e) assistant(e), quelle que soit la nature des tâches qui lui sont confiées, en raisons des règles déontologiques qui caractérisent un état d'indépendance dans l'activité professionnelle proprement dite et placent les relations disciplinaires sous l'autorité de l'ordre 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 et que la structure des effectifs est conditionnée par le nombre de diplômés du cabinet. La radiation de la liste ou la suspension de l'inscription, notamment pour motif disciplinaire, met fin de plein droit au contrat de travail dont la qualification de membre de l'ordre est un élément substentiel absolu.

4.2.2. Les stagiaires inscrits.

La qualité de stagiaire inscrit résulte exclusivement de l'inscription sur une liste établie par l'ordre conformément aux dispositions réglementaires. Dans le cas général, la perte de la qualification de stagiaire constitue le terme extinctif des relations contractuelles sous réserve de l'application de l'article 4-2-4.
Les tâches confiées au stagiaire le sont notamment dans le but d'enrichir progressivement ses connaissances pratiques, le stage étant un élément déterminant de la formation du futur professionnel. Ces tâches, quelles qu'elles soient, ne sauraient dès lors constituer un élément permettant de définir le classement hiérarchique au regard de la grille générale des emplois. Elles ne sauraient davantage être considérées comme un élément substantiel du contrat de travail, le maître de stage pouvant seul juger de leur modification pour servir à l'enrichissement des connaissances pratiques. Le classement hiérarchique du stagiaire s'opère en foncton du temps de présence dans le cabinet en qualité de futur professionnel (voir annexe B).

Le stagiaire est tenu de se conformer aux règles disciplinaires édictées au sein du cabinet. Il doit, plus que tout autre assistant, veiller à ne pas provoquer, par son comportement, d'actes contraires aux règles ordinales et déontologiques de la profession, notamment en ce qui concerne le secret professionnel. Il est tenu d'assister aux réunions périodiques des stagiaires organisées par le conseil de l'ordre dans le cadre de la formation et d'un manière générale d'effectuer tous stages de formation décidés par le responsable du cabinet.

L'affiliation obligatoire au régime de retraite et de prévoyance des cadres, tel qu'il résulte de la convention collective nationale du 14 mars 1947, doit être opérée à partir de l'indice 21 inclus, tel qu'il résulte de l'annexe B de la présente convention.

Le maître de stage doit laisser à chaque stagiaire, dans les conditions définies par l'ordre, le temps nécessaire à la préparation des examens professionnels. Il met à sa disposition la documentation nécessaire. Chaque cabinet, en fonction de son type d'organisation et du calendrier des examens, définit les modalités pratiques permettant de satisfaire à cette obligation.

D'une manière générale, les relations du stagiaire et du maître de stage sont organisées dans le respect du réglement du stage professionnel annexé au décret n° 81-536 du 12 mai 1981.

4-2-3. Les stagiaires.

Sont considérés comme stagiaires, les intéressés qui, se destinant à être experts-comptables, ne remplissent pas toutes les conditions d'inscription sur la liste réglementaire des stagiaires.

Ces intéressés sont obligatoirement titulaires d'un diplôme de 3ème cycle universitaire, ou d'un diplôme équivalent. La vocation à devenir expert-comptable, et à acquerir, au cours de la période de stage préliminaire, les unités de valeur permettant l'inscription au stage réglementaire constitue un élément substentiel du contrat de travail. Au cas où cette condition ne serait pas remplie dans un délai de trois ans à compter du début de la période de stage préliminaire, les intéressés bénéficieront d'une priorité pour tout emploi disponible relevant de la grille générale des emplois. Ce reclassement fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le classement individuel des stagiaires est fonction du temps de présence dans le cabinet en qualité de futur professionnel (voir annexe B). Pendant cette période, le stagiaire acquiert progressivement la maîtrise des tâches confiées et les unités de valeur du cursus d'expertise comptable. Le stagiaire est tenu de se conformer aux règles disciplinaires édictées au sein du cabinet. Il doit se conformer aux règles ordinales et déontologiques de la profession, notamment en ce qui concerne le secret professionnel.

La qualité de stagiaire fait l'objet d'une stipulation expresse du contrat de travail.

4-2-4. Transfert de grille.

Au cas où le stagiaire cesse de relever de la grille des membres de l'ordre et des stagiaires, il conserve l'ancienneté acquise.

Au cas où un stagiaire relevant de la grille générale des emplois s'inscrit au stage en cours d'exécution de son contrat de travail, il conserve le niveau de rémunération atteint mais est classé dans la grille des membres de l'ordre et des stagiaires (annexe B).(1)
(1)Interprétation de la grille de classification résultant de l'avenant n° 14(avenant n° 24 du 28 novembre 1991). Les conflits d'interprétation des dispositions de l'avenant n° 14, constituant les principes de classification des personnels des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, relèvent de la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 10-2 de la convention collective nationale qui peut être saisie à l'initiative de l'une des parties signataires du texte visé ou sur demande de tout intéressé.

4.3. Personnel informatique

Le recours de plus en plus fréquent aux techniques informatiques dans le traitement de l'information conduit à ne retenir la grille informatique que pour le personnel affecté à temps plein à un emploi au sein d'un service informatique. Par temps plein, il y a lieu d'entendre, au sens du présent article, une activité d'au moins 80 p. 100 de la durée effective mensuelle moyenne du travail.

4.4. Experts-comptables

Quelle que soit sa fonction dans un cabinet, travailleur indépendant, mandataire social ou associé d'une personne morale reconnue par l'ordre, titulaire d'un contrat de travail conclu avec un autre membre de l'ordre, l'expert-comptable exerce sa profession dans le respect de l'ordonnance du 19 septembre 1945 et des textes subséquents l'ayant complétée ou modifiée.

L'état de subordination dans lequel il se trouve sur le plan administratif, et qui caractérise l'existence d'un contrat de travail nonobstant toute qualification contraire, ne saurait, pour autant, l'assimiler à un(e) autre assistant(e) du cabinet : notamment, il engage sa responsabilité personnelle dans les actes professionnels en les signant. Les règles ordinales s'imposant à tous les experts-comptables, le pouvoir et le droit disciplinaire ne peuvent ici s'exercer que dans le respect des règles déontologiques et professionnelles. La nature particulière de ce contrat de collaboration fait que la confiance réciproque en est un élément essentiel. Les règles d'éthique ne peuvent qu'entrer en compte dans la définition de l'exécution loyale des relations contractuelles : il en est ainsi, tout spécialement, de l'indépendance à l'égard des clients et des conditions de son respect.

La réglementation professionnelle a pour conséquence que certains travaux ne peuvent être effectués que par un expert-comptable et que la structure des effectifs est conditionnée par le nombre de diplômés du cabinet. La radiation de la liste ou la suspension de l'inscription, notamment

pour motif disciplinaire, met fin de plein droit au contrat de travail dont la qualification d'expert-comptable est un élément substantiel absolu.

Bien qu'administrativement et économiquement en état de dépendance, les relations de l'expert-comptable lié à un autre membre de l'ordre par un contrat de travail ne sauraient donc être identiques à celles d'un(e) assistant(e), quelle que soit la nature des tâches qui lui sont confiées, en raison des règles déontologiques qui caractérisent un état d'indépendance dans l'activité professionnelle proprement dite et placent les relations disciplinaires sous l'autorité de l'ordre parallèlement au pouvoir de l'employeur. Dans ces conditions, la classification des experts-comptables ne peut prendre en compte, pour distinguer les différents niveaux, que la fonction hiérarchique éventuelle.

4.5. Stagiaires

La qualité de stagiaire résulte exclusivement de l'inscription sur une liste établie par l'ordre conformément aux dispositions réglementaires :

- dans le cas général, la perte de la qualification de stagiaire constitue le terme extinctif des relations contractuelles ;

- le contrat de travail peut, toutefois, prévoir sa transformation à l'issue du stage en contrat de collaboration en qualité d'assistant ;

- un(e) assistant(e) qui s'inscrit au stage en cours d'exécution de son contrat de travail en conserve les éléments essentiels, en particulier la qualification résultant de la grille du personnel technique.

Les tâches confiées au stagiaire le sont notamment dans le but d'enrichir progressivement ses connaissances pratiques, le stage étant un élément déterminant de la formation du futur professionnel. Ces tâches, quelles qu'elles soient, ne sauraient dès lors constituer un élément permettant de définir le classement hiérarchique au regard de la grille du personnel technique. Elles ne sauraient davantage être considérées comme un élément substantiel du contrat de travail, le maître de stage pouvant seul juger de leur modification pour servir à l'enrichissement des connaissances pratiques. Dès lors, seule l'ancienneté dans le stage et non dans le cabinet est susceptible d'être prise en compte pour le classement hiérarchique du stagiaire.

Le stagiaire est tenu de se conformer aux règles disciplinaires édictées au sein du cabinet. Il doit, plus que tout autre assistant, veiller à ne pas provoquer, par son comportement, d'actes contraires aux règles ordinaires et déontologiques de la profession, notamment en ce qui concerne le secret professionnel. Il est tenu d'assister aux réunions périodiques des stagiaires organisées par le conseil de l'ordre dans le cadre de la formation et d'une manière générale d'effectuer tous stages de formation décidés par le responsable du cabinet.

Le maître de stage doit laisser à chaque stagiaire dans les conditions définies par l'ordre le temps nécessaire à la préparation des examens professionnels. Il met à leur disposition la documentation nécessaire. Chaque cabinet, en fonction de son type d'organisation et du calendrier des examens, définit les modalités pratiques permettant de satisfaire à cette obligation.

D'une manière plus générale, les relations du stagiaire et du maître de stage sont organisées dans le respect du règlement du stage professionnel annexé au décret n° 81-536 du 12 mai 1981.

4.6. Révision

Une négociation a lieu tous les cinq ans en vue de la révision éventuelle du titre IV et de l'annexe relatifs aux classifications. Cette négociation intervient au plus tard le dernier trimestre de la période quinquennale ouverte, pour la première fois, le 1er janvier 1985. L'accord collectif en résultant éventuellement, conclu sous forme d'avenant à la présente convention collective, prend effet le 1er janvier suivant, soit pour la première fois le 1er janvier 1990.

V. - Rémunération

5.1. Composantes de la rémunération

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 à l'article L. 132-12 du code du travail. Il existe deux valeurs de points : l'une de base, l'autre hiérarchique. La valeur de base s'applique aux 125 premiers points du coefficent ; la valeur hiérarchique s'applique à la différence entre le coefficient considéré et 125. 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 à l'article L. 132-12 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 au second alinéa de l'article L. 132-12 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.

5.1. Composantes de la rémunération

5.1.2. Lorsque le cabinet a adopté un horaire modulé en application des articles 8.0.4 et suivants, les heures majorées sont :

- les heures de travail effectif comprises entre trente-neuf heures et l'horaire collectif programmé pour une semaine donnée, dans la limite d'un horaire de quarante-cinq heures hebdomadaire. Ces heures sont rémunérées à un taux majoré de 25 p. 100. Cette majoration contractuelle représente l'une des contreparties prévues à l'article L. 212-8-II du code du travail ;

- les heures qui dépassent, sur la période de modulation de douze mois, la durée moyenne de trente-neuf heures au sens de l'article L. 212-8-2-II. La rémunération de ces heures est majorée de 25 p. 100. Ces heures ouvrent droit s'il y a lieu au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

5.2. Salaires effectifs

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.

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. 212-5 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. 132-27 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.

5.2. Salaires effectifs

5.2.2. Lissage des salaires

En application de l'article L. 212-8-5 du code du travail, 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. 212-5 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.

5.2. Salaires effectifs

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.

5.3. Egalité professionnelle

A. - Chaque emploi, défini par les annexes : A 1 " Classification du personnel technique " ; A 2 " Classifi cation du personnel administratif " ; A 3 " Classification du personnel informatique ", est affecté d'un coefficient compris entre 100 et 500. A chaque coefficient est associée une rémunération annuelle minimale. Cette rémunération se calcule à partir de valeurs de points fixées lors de négociations entre les partenaires sociaux. Il existe deux valeurs de point : l'une de base, l'autre hiérarchique. La valeur de base s'applique aux 120 premiers points du coefficient, la valeur hiérarchique s'applique à la différence entre 120 et le coefficient considéré. Le salaire minimum esr égal à la somme des deux produits ainsi obtenus.

Exemple, au 1er avril 1989, le salaire minimum du coefficient 185 se détermine ainsi :
Valeur de base : 120 x 435,50 = 52.260,00
Valeur hiérarchique : 65/185 x 261,30 (1) = 19.984,50
Total : 69.244,50

B. - Les minima annuels doivent être majorés : de la prime d'ancienneté ; de 10. p. 100 si le contrat de travail prévoit des conditions de rémunération variable ; de la valeur correspondant à vingt points hiérarchiques par langue étrangère, dans les conditions suivantes : lorsque le cabinet a l'emploi d'une langue étrangère, les coefficients sont majorés de vingt points par langue pour les collaborateurs qui l'utilisent ou en maîtrisent l'usage. L'utilisation de la langue ne doit pas être seulement occasionnelle, mais courante dans l'exercice des missions confiées par le cabinet au collaborateur ; la maîtrise de la langue s'apprécie sous son aspect professionnel.

C. - La comparaison des salaires réels avec les minima annuels s'opère sur une base de trente-neuf heures par semaine pour douze mois de travail y compris la période légale de congés payés.

D. - 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 S.M.I.C. ou inférieure au montant de la garantie annuelle de ressources définie par les différents accords de salaires. Ces dispositions concernent tous les salariés âgés d'au moins dix-huit ans.

E. - La maîtrise d'un matériel informatique utilisé à temps partiel par un salarié affecté à un emploi de niveau quatre ou cinq relevant des grilles du personnel technique ou administratif est prise en compte dans les conditions ci-après ; le salarié affecté à ces tâches entre 40 p. 100 et 80 p. 100 de son temps effectif moyen mensuel de travail bénéficie, en ce qui concerne le salaire minimum correspondant à sa qualification, d'une majoration de 15 points ; s'il est affecté à ces tâches entre 10 p. 100 et 40 p. 100 exclu, cette majoration est de 10 points.

Par maîtrise, il y a lieu d'entendre la capacité à utiliser les programmes et les logiciels en usage dans le cabinet et d'être à même d'assurer l'exploitation courante du matériel. Les intéressés auront reçu la formation correspondant aux besoins du cabinet. Dans cette hypothèse, cette formation est à la charge du cabinet.

NB : (1) 435,5 x 60 / 100 = 261,30.

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

Chaque emploi est défini par l'annexe B (classification des membres de l'ordre et des stagiaires) et est affecté d'un indice compris entre 15 et 40. A chaque indice est associée une rémunération minimale. Cette rémunération se calcule à partir de valeurs des indices fixées lors des négociations entre les partenaires sociaux. Il existe deux valeurs, l'une de base, l'autre hiérarchique. La valeur de base s'applique aux dix premiers points de l'indice ; la valeur hiérarchique s'applique à la différence entre l'indice considéré et dix. Le salaire minimum est égal à la somme des deux produits ainsi obtenus.

L'objet de la négociation des salaires minima annuels est donc de fixer la valeur du point indiciaire.

V. - REMUNERATION

V. - REMUNERATIONS 5.0. Principes

A travail égal, aucune discrimination dans les rémunérations ne pourra être faite entre les hommes et les femmes. La rémunération tiendra compte des éventuelles conditions de travail en milieu insalubre lorsque celles-ci sont habituelles.

V. - RÉMUNÉRATIONS Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, appréciée sur la période assimilée à la semaine civile adoptée par le cabinet pour répartir l'horaire collectif de travail en application de l'article 80-1 ci-après, sont des heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du code du travail. Toutefois, ces heures sont réputées incluses dans le salaire pour les cadres visés par l'article 80-2.1 ci-après. Les dispositions ci-dessus ne sauraient faire obstacle à une convention de forfait incluse dans le contrat individuel de travail, dès lors que le salaire fixe en découlant est au moins égal au salaire minimum conventionnel résultant des classifications et des accords de salaires, majoration pour heures supplémentaires comprise. Lorsque le cabinet organise le temps de travail en application de l'article 80-1 de manière à répartir l'horaire collectif correspondant à la durée légale du travail sur une période plus longue que la semaine civile, les heures excédant, au cours d'une semaine civile, la durée légale du travail étant, de ce fait, compensées, sont des heures normales. Elles ouvrent droit néanmoins à une majoration de salaire égale à 25 p. 100 du taux horaire de base qui résulte du salaire annuel.

V. - REMUNERATIONS Primes d'ancienneté

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

- 3 fois la valeur du point de base après trois ans ;

- 6 fois la valeur du point de base après six ans ;

- 9 fois la valeur du point de base après neuf ans ;

- 12 fois la valeur du point de base après douze ans ;

- 15 fois la valeur du point de base après quinze ans.

Cette prime est payée par fractions mensuelles.

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, prise 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 à temps partiel, le montant de la prime d'ancienneté est proportionnel à la durée contractuelle prévue au contrat de travail, rapportée à la durée temps plein.

VI. - Contrat de travail

Engagement

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 la loi du 11 octobre 1946 et le décret du 13 juin 1969, le montant du salaire correspondant à l'horaire de trente-neuf 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 caractéritiques 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 requerir l'emploi.

Un exemplaire de cet accord écrit sera remis au salarié.

Personnel temporaire

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.

Période d'essai

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.

Rupture

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 deux ans, la durée du préavis est de deux mois au moins, en application de la loi du 13 juillet 1973.

6.2.1. Indemnité de licenciement

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 deux heures par journée complète d'ouverture du cabinet pour rechercher ce nouvel emploi.

Les deux 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 cinq 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 tenu compte :

1° Des qualités professionnelles ;

2° De l'ancienneté de service dans l'entreprise ;

3° Des charges de famille.

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

6.2.4. Retraite

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale et auquel il rempli les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

6.2.4.1. 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 demi-mois du dernier salaire mensuel à partir de cinq ans d'ancienneté dans le cabinet ;

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

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

Le dernier salaire mensuel mentionné à l'article 6.2.4.1 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. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible à partir de 60 ans et avant l'âge de 65 ans, si les autres conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale sont remplies, en considération des dispositions qui suivent, dans le cadre de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

6.2.4.2.1. Cette mise à la retraite doit s'accompagner de l'une des cinq dispositions suivantes à raison d'une embauche ou d'un contrat maintenu pour une mise à la retraite en cas de :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;

- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;

- embauche compensatrice à durée indéterminée déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;

- évitement d'un licenciement pour motif économique ;

- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification ou de professionnalisation ou les embauches à durée indéterminée, visés ci-dessus, doivent être conclus dans un délai de 1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter la mention du nom du salarié mis à la retraite.

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

L'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage, du contrat de qualification ou de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée ou du licenciement évité en communiquant au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent ou à défaut, sur demande écrite de sa part, au salarié mis à la retraite, le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu.

6.2.4.2.2. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues au 6. 2. 4. 2. 1 ouvre droit pour le salarié à l'indemnité de mise à la retraite prévue 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.

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

Loyauté et respect de la clientèle

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.

Les syndicats signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant et mandatent à cet effet le secrétariat de la commission paritaire nationale.

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

7. Congés annuels

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail, la durée du congé est, pour douze mois de travail effectif, de trente jours ouvrables à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ; la période de référence s'étend du 1er juin au 31 mai. En sus des périodes énumérées à l'article L. 223-4 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 d'un 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 1er mai au 31 octobre. Le congé principal est constitué de l'ensemble des droits acquis au cours de la période de référence dans la limite de vingt-quatre 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 douze jours ouvrables pris entre deux jours de repos. La partie ainsi fractionnée peut être prise en dehors de la période légale. Les droits supérieurs à vingt-quatre jours ouvrables peuvent être fixés par la direction à un date différente du congé principal, et, en principe, au-delà de la période légale du 1er mai au 31 octobre. Les congés ne peuvent être reportés au-delà du 31 janvier de l'année suivante. 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 1er 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 1er juin d'une année peut prétendre utiliser la totalité des congés correspondant à douze 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 employé, celui-ci a droit à une indemnité compensatrice calculée, au prorata des mois de présence de l'intéressé. Cette indemnité ne sera pas due si l'employé a moins d'un mois de travail effectif.

7.1. Congés spéciaux de courte durée

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés de courte durée pour les événements de famille ci-après, sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

- décès du conjoint : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un ascendant, d'un descendant du salarié ou du conjoint : 3 jours ouvrables ;

- décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un ascendant ou d'un descendant (du salarié, de son conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité) : 3 jours ouvrables.

Sous condition d'ancienneté de 3 mois :

- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ouvrables ;

- décès d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable.

Ces congés ne pourront être pris qu'au moment des événements qui leur donnent naissance. Toutefois si le jour où survient l'événement donnant lieu au congé est un jour chômé, le jour de congé est reporté au jour suivant ou précédent.

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

7.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accidents 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 trois jours par l'envoi d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt.

Si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de six mois, l'employeur pourra mettre en oeuvre la procédure de licenciement.

Le salarié comptant une ancienneté d'un 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 six mois à compter de la fin de la période de maladie.

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 huit 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 congédiement d'employées en état de grossesse constatée hormis justifié par une faute grave.
NOTA : Arrêté du 14 février 1997 art. 1 : L'article 7-2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail.

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

Après un 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 trente 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 trente 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 douze derniers mois de travail précédant le mois de l'arrêt de travail.

7.4. Régime de prévoyance

Les cabinets doivent souscrire, auprès d'un organisme habilité, un contrat assurant, pour l'ensemble des salariés comptant une ancienneté minimale d'un 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 huit fois le plafond de la sécurité sociale calculé sur la moyenne des quatre derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

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

En cas d'absence entraînant une incapacité de travail d'une durée supérieure à un mois, il sera versé par le régime une indemnité journalière brute dont le montant sera égal à 80 p. 100 du salaire brut sous déduction des indemnités journalières versées par le régime général de la sécurité sociale.

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

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

En cas d'invalidité de deuxième ou de troisième catégorie reconnue par le régime général de la sécurité sociale, il est attribué à l'intéressé au titre du contrat visé à l'alinéa 1er du présent article une rente complémentaire brute égale à la différence entre 80 p. 100 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 d'invalidité et que sont servies les prestations du régime général, et au plus tard jusqu'au soixantième anniversaire de l'intéressé. En cas d'invalidité de 1re 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 2e 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 p. 100 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 p. 100, 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 aux exigences de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les cabinets doivent verser une cotisation, entièrement à leur charge, égale à 1,50 p. 100 du plafond des cotisations du régime général de 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 satisfaire aux exigences de l'article 7.4 doivent impérativement prendre en compte cette exigence. Sont concernées toutes les catégories relevant, dans un cabinet, du régime de retraite des cadres, à savoir les cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis, mais aussi éventuellement de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

VIII. - Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail

8.1. Durée conventionnelle

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. 212-1 du code du travail est fixée à 35 heures de travail effectif à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL

Durée du travail

8.0.1. Horaires collectifs

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 quatre jours ou quatre jours et demi ou cinq jours avec repos du samedi et du dimanche ou du dimanche et du lundi ;

- sur au maximum cinq jours et demi avec repos d'une demi-journée accolée au dimanche. Cette solution ne peut être imposée que si, dans le cadre d'un horaire modulé, la durée hebdomadaire du travail dépasse trente-neuf heures ;

- sur trois jours et demi mais uniquement dans le cadre d'un horaire modulé ;

- sur trois jours et demi, quatre jours, quatre jours et demi, cinq jours, cinq jours et demi dans le cadre d'un horaire annualisé. Lorsque l'horaire collectif prévu pour une semaine donnée correspond à un temps de travail effectif supérieur à quarante-quatre heures, la durée du travail peut être exceptionnellement répartie de manière égale sur six jours.

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 de travail pour une journée complète supérieure à neuf heures ou inférieure à sept heures ni, pour une séance d'une demi-journée, supérieure à cinq heures ou inférieure à trois 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.

8.0.3. Heures supplémentaires, contingent annuel

Le contingent annuel prévu par l'article L. 212-6 du code du travail et dont le volume est fixé à cent trente heures par salarié et par an est utilisé par l'employeur en fonction des nécessités de l'organisation du travail, notamment pour satisfaire aux surcroîts périodiques d'activité. Ce contingent est réduit à quatre-vingt-dix heures lorsque le cabinet utilise la possibilité de modulation de l'horaire collectif. Cette réduction constitue l'une des contreparties prévues par l'article L. 212-8-II du code du travail.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par le bénéfice d'un repos compensateur calculé conformément à l'article L. 212-5 du code du travail. La prise du repos compensateur fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.

8.0.5. Contreparties

L'introduction de la modulation dans les cabinets qui le souhaitent ouvre droit aux contreparties suivantes :

8.0.5.1. Les salariés concernés bénéficient des dispositions prévues aux articles :

- 5.1.2. Majoration de 25 p. 100 des heures comprises entre trente-neuf heures et l'horaire collectif programmé, s'il est supérieur à trente-neuf heures ;

- 8.0.2.1. Pour les cadres : trois jours de congés supplémentaires ;

- 8.0.3. Réduction à quatre-vingt-dix heures du contingent annuel des heures supplémentaires.

8.0.5.2. Les salariés concernés bénéficient en outre des dispositions suivantes :

A. - Les salaires réels font l'objet d'une majoration égale à 3 p. 100 du salaire minimal conventionnel correspondant au coefficient de chaque intéressé.

B. - Les droits à congés sont majorés de deux jours ouvrés. Cet avantage ne se cumule pas avec les avantages prévus à l'article 8.0.2.1.

C. - Lorsque sur l'année la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif dépasse trente-neuf heures, chaque heure de dépassement ouvre droit à un nouveau jour de congé supplémentaire. Est considérée comme une heure de dépassement toute heure entamée (exemple : si, sur l'année, la

durée moyenne hebdomadaire est égale à trente-neuf heures et vingt minutes, les salariés du cabinet ou de l'établissement ont droit, au titre du présent paragraphe, à un jour de congé supplémentaire).

8.0.6. Horaires individualisés

Dans les cabinets ou établissements n'ayant pas adopté un horaire modulé et sur la demande des 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 et après consultation des délégués syndicaux.

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.

Sous réserve du respect de la procédure définie aux deux premiers alinéas, un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notammment, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report soit :

- de plus de quatre heures d'une semaine sur une autre ;

- de plus de huit 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 douze heures.
NB. L'ancien article 8.0.6 était intitulé "Déplacements professionnels".

8.0.7. Déplacements professionnels (1)

Les salariés qui effectuent des déplacements pour le compte du cabinet sont remboursés de leurs frais. Les modalités de déplacement et les conditions du remboursement qui assurent au salarié un hébergement et une nourriture corrects, sont arrêtées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsque le salarié utilise, pour les besoins du service, un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base des indemnités kilométriques admises par l'administration fiscale, majorée de 10 p. 100 pour tenir compte de l'assurance automobile tarif affaire. Ces taux sont calculés en fonction de la puissance fiscale limitée à sept chevaux.
(1) Ancien article 8.0.6 devenu article 8.0.7.

8.0.8. Annualisation des horaires

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail et par dérogation aux dispositions de l'article 8-0-1 de la présente convention, les cabinets peuvent répartir l'horaire collectif inégalement sur toute période de douze mois consécutifs. Celle-ci court en principe du 1er janvier au 31 décembre d'une année civile donnée, toute autre solution étant cependant possible après information et consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel ou, à défaut, après avis de l'ensemble du personnel.

Le principe du recours à l'annualisation des horaires peut être adopté pour l'ensemble du cabinet mais il peut être réservé à un ou plusieurs bureaux ou sites. De la même manière, les solutions concrètes peuvent être différentes d'un bureau ou site à l'autre. La notion de bureau au sens du présent paragraphe peut s'entendre d'un service à la condition que le personnel y soit exclusivement affecté.

Le responsable du cabinet, voire du bureau ou site, établit, chaque année, le calendrier définissant les horaires collectifs de chacune des cinquante-deux semaines couvertes par la période d'annualisation. Ce calendrier est établi en considération des contraintes liées à la saisonnalité de l'activité du cabinet, mais doit aussi prendre en compte, dans toute la mesure possible, les aspirations des salariés. Dans cette perspective, le calendrier n'est arrêté qu'après avis du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel ou, à défaut, après avis de l'ensemble du personnel. L'horaire prévu, pour une semaine donnée, par ce calendrier pourra toutefois être modifié, en cas de nécessité de service, sous condition de respecter un délai de prévenance de deux semaines, réduit, en cas d'urgence, à une semaine. Les heures effectuées dans la limite de l'horaire collectif prévu par ce calendrier, pour une semaine donnée, sont des heures normales.

L'horaire collectif résultant de la programmation ne peut conduire à une durée effective de travail supérieure aux limites prévues par l'article L. 212-7 du code du travail. Cette durée ne pourra excéder quarante-quatre heures durant plus de six semaines dans l'année, ni durant plus de deux semaines consécutives. Elle ne peut, de même, être inférieure à vingt-quatre heures. Par exception à cette seconde règle, [*le calendrier prévisionnel peut prévoir le chômage de deux semaines au plus en sus des périodes éventuelles de fermeture au titre des congés aunuels payés*] (1). Le droit aux indemnités de chômage partiel s'apprécie par référence à l'horaire collectif prévu pour une semaine donnée par le calendrier prévisionnel, et ne concerne que les heures collectivement perdues en deça de la durée légale hebdomadaire.

NOTA : (1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 30 octobre 1998.

8.0.8.1 Répartition hebdomadaire

L'horaire collectif peut être réparti, au cours d'une semaine donnée, suivant l'une ou l'autre des

modalités rendues possibles par l'article 8-0-1 de la présente convention collective.

Le temps de travail de chaque salarié peut être aménagé, à partir de l'horaire collectif faisant l'objet du calendrier prévisionnel, dans le respect de l'article 8-0-2. Il en est ainsi, tout spécialement, lorsque l'intéressé effectue une partie de son travail chez le client.

8.0.8.2 Heures hors calendrier prévisionnel hebdomadaire

Les heures de travail effectif excédant, au cours d'une semaine donnée, la durée fixée par le calendrier prévisionnel, ouvrent droit, si elles excèdent aussi 38 heures, à la majoration de 25 %, voire 50 % prévue à l'article L. 212-5 du code du travail et, s'il y a lieu, au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1. Elles s'imputent sur le contingent prévu à l'article L. 212-6 du code du travail, réduit, dans le cadre d'un horaire annualisé, au sens des articles 8-0-8 et suivants de la présente convention, à 80 heures par salarié et par an.

Ces heures peuvent toutefois être transformées en repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures excédant 38 heures au cours d'une semaine, de 150 % au-delà ; en pareil cas, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel ci-dessus. Le droit à ce repos est identique à celui prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail ; il ne pourra toutefois pas être pris pendant les périodes de forte activité du cabinet telles que définies par le calendrier prévisionnel annuel.
NOTA : Arrêté du 30 octobre 1998 art. 1 : La dernière phrase du premier alinéa de l'article 8.0.8.2 mentionné à l'article 3 : Heures hors calendrier prévisionnel hebdomadaire est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail.

8.0.8.3 Salaires

A un horaire annualisé tel que défini ci-dessus correspond une durée effective hebdomadaire de travail, pour le personnel à temps plein, de 38 heures de moyenne sur la période de douze mois couverte par le calendrier prévisionnel. Cette durée s'apprécie, d'une part hors congés annuels tels que définis par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail et par l'article 7 de la présente convention, d'autre part hors jours fériés légaux qui sont chômés et n'entraînent aucune perte de rémunération.

Le salaire, base 39 heures, du personnel en fonction à la date de mise en place de l'horaire annualisé est maintenu en brut pour l'horaire moyen de 38 heures ci-dessus défini. Si l'horaire collectif moyen est inférieur à 38 heures, deux cas sont à prévoir :

Premier cas : la réduction de la durée s'accompagne du maintien du salaire, base 39 heures. Le responsable du cabinet peut décider unilatéralement de la nouvelle organisation des horaires, sous réserve de la consultation préalable du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

Deuxième cas : la réduction s'accompagne d'une réduction du salaire mensuel qui ne peut correspondre qu'à la partie de la réduction des temps en deçà de 38 heures. Le salaire mensuel ainsi défini ne peut être inférieur à la rémunération mensuelle minimale légale prévue aux articles L. 141-10 et L. 141-11 du code du travail. La mise en place d'un tel dispositif suppose un accord collectif négocié et conclu par les délégués syndicaux ou, à défaut, soit par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, soit par un mandataire ad hoc d'organisations syndicales représentatives, en application de l'accord collectif du 10 février 1997 relatif à la négociation collective.

8.0.8.4 Heures hors moyenne annuelle

Les heures excédant le seuil de 38 heures de moyenne sur l'année subissent une majoration de 25 %, portée à 50 % s'il y a lieu, dans les conditions prévues à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du code du travail. Ces heures pourront toutefois être transformées par accord entre l'employeur et le salarié concerné en repos compensateur d'une durée tenant compte de la majoration de 25 % ou de 50 %. Ce repos est pris dans les conditions prévues par l'article L. 212-5-1. Toutefois, il ne pourra l'être durant les périodes de forte activité du cabinet telles que définies par le calendrier prévisionnel annuel.

Les cabinets devront tout mettre en oeuvre pour que les dépassements de ce seuil annuel soient exceptionnels. Lorsque ceux-ci ne pourront être évités, les responsables des cabinets concernés prendront toutes mesures pour y remédier dans le futur, en particulier par une augmentation des effectifs. Cela vaut, tout spécialement, si l'annualisation des horaires est mise en place dans le cadre d'un accord sur l'emploi, contrepartie de l'aménagement et de la réduction des temps de travail.

8.0.8.5 Lissage des salaires

En cas d'annualisation des horaires, les rémunérations mensuelles sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen annuel.

Lorsque, pour quelque motif que ce soit et tout spécialement en cas d'entrée et de sortie en cours de période de programmation du calendrier prévisionnel ou en cas d'absence non rémunérée, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paye du 12e 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.

Si les sommes versées au salarié, en application de la règle du lissage, sont supérieures à celles correspondant au temps de travail, trois cas sont à distinguer :

- 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 ;

- en cas de rupture pour une autre cause en cours de période de programmation, une compensation sera faite, avec la dernière paye, entre les sommes dues par l'employeur, à quelque titre que ce soit, et cet excédent ;

- le salarié entré en cours de période de programmation et dont le contrat n'est pas rompu à son échéance devra rembourser l'excédent sous la forme de prélèvements échelonnés selon les modalités à définir au cas par cas entre l'employeur et l'intéressé.

8.0.8.6 Prévoyance, formation, congés spéciaux

Le personnel régi par un horaire annualisé bénéficie des prestations du régime de prévoyance prévu à l'article 7-4 sur la base du salaire mensuel lissé correspondant à l'horaire collectif moyen sur l'année, tel que défini ci-dessus.

En cas de participation à des actions de formation, dans le cadre du plan annuel organisé par le cabinet, dont la date correspond à un jour ouvrable chômé selon le calendrier prévu à l'article 8-4-0-1, les heures ainsi effectuées seront compensées par un repos d'une durée égale, dont la date sera fixée d'un commun accord.

Les congés exceptionnels pour événements familiaux, tels que définis à l'article 7-1, seront traités dans le même esprit.

8.0.8.7 Contreparties pour les experts-comptables salariés et les cadres hiérarchiques

En application des dispositions de l'article 8-0-1-1, pour les experts-comptables salariés et les cadres hiérarchiques ou fonctionnels visés à ce même article, la mise en oeuvre de l'annualisation des temps de travail assortie d'une réduction de l'horaire collectif se concrétise par cinq jours de congés annuels supplémentaires pris à leur convenance et pouvant être cumulés sur plusieurs années, notamment dans le cadre du dispositif conventionnel sur le congé épargne-temps.

8.0.9 Temps partiel

Le travail à temps partiel est défini à l'article L. 212-4-2 du code du travail. Dans le cadre de la présente convention, la durée contractuelle de travail est, en principe, au minimum de vingt-quatre heures par semaine ou l'équivalent au mois ou à l'année. Une durée contractuelle inférieure est

toutefois possible pour le personnel pouvant, à partir de cinquante-cinq ans, bénéficier, à quelque titre que ce soit, de prestations de préretraite susceptibles de compléter les revenus correspondant au travail à temps partiel. En pareil cas, le recours au temps partiel implique le départ volontaire en retraite dès que le salarié peut faire valoir ses droits à pension vieillesse du régime légal à taux plein.

Une durée contractuelle inférieure est également possible sous réserve que l'intéressé soit informé, dans le contrat écrit, de ce que, du fait de ce seul contrat, il n'a pas droit au bénéfice de la protection sociale légale.

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 partiel susceptibles d'être créés ou libérés, la décision ne pouvant être concrétisée qu'au-delà d'un délai de six semaines suivant cette information. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit à quatre semaines.

8.0.9.1 Contrat de travail à temps partiel

La conclusion d'un contrat de travail à temps partiel ou la transformation d'un contrat à temps plein en contrat à temps partiel font 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, du mois ou de l'année. 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. Le contrat peut toutefois organiser l'adaptation des modalités de répartition de l'horaire, sous respect d'un délai de prévenance qui ne saurait être inférieur à cinq jours et qui doit alors être prévu dans le contrat.

La durée du travail effectif, prévue pour une même journée, est répartie :

- soit obligatoirement dans une seule séquence lorsqu'elle n'excède pas trois heures ;

- soit dans au maximum deux séquences, afin de permettre le repos pour le repas de midi, lorsqu'elle excède trois heures.

8.0.9.2 Temps partiel annualisé

Lorsque le contrat à temps partiel est conclu à l'année, il fixe les périodes d'activité et les périodes d'inactivité.

Au cours des périodes d'activité, la durée effective du travail peut :

- soit correspondre à la durée de l'horaire collectif du travail à temps plein. En pareil cas, les modalités de répartition du temps de travail du salarié à temps partiel sont celles prévues pour le personnel à temps plein ;

- soit correspondre à une durée inférieure qui ne saurait alors être supérieure à 80 % de l'horaire collectif du personnel à temps plein. En pareil cas, les modalités de répartition de l'horaire collectif au cours de la semaine font l'objet d'une clause expresse du contrat, dans les conditions définies à l'article 8-0-9-1.

La durée contractuelle du travail conditionne la durée des périodes d'inactivité ; ces dernières ne peuvent être inférieures à cinq semaines sur l'année.

La durée contractuelle ne peut être supérieure à 80 % de la durée moyenne hebdomadaire du personnel travaillant à temps plein, définie selon le 4e alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

La rémunération des titulaires d'un contrat à temps partiel à l'année est lissée dans les conditions définies pour le personnel soumis à un horaire annualisé, telles qu'elles sont précisées à l'article 8-0-8-5 ci-dessus.
NOTA : Arrêté du 30 octobre 1998 art. 1 : Le cinquième alinéa de l'article 8.0.9.2 mentionné à l'article 4 : Temps partiel annualisé est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-4-3, troisième alinéa, L. 223-1 et suivants du code du travail.

8.0.9.3 Traitement des droits légaux ou conventionnels

Les droits légaux et les avantages conventionnels ou résultant de la pratique du cabinet 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. En particulier, le maintien total ou partiel du salaire, base de 39 heures, en cas de réduction de l'horaire collectif, notamment dans le cadre de l'annualisation des temps de travail, se traduit par une augmentation correspondante du salaire du titulaire d'un contrat à temps partiel, sauf réduction corrélative, par accord entre les parties, de la durée contractuelle du 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 de temps plein à temps partiel à partir de cinquante-cinq ans pour les salariés comptant, à la date de cette transformation, une ancienneté

minimum de dix ans dans le cabinet, l'indemnité de départ volontaire à la retraite, définie à 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 fixée par les accords de salaires, tels que prévus par l'article 5-3 de la présente convention, tous autres avantages étant maintenus.

Les cotisations et les prestations du régime de prévoyance souscrit 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 cinquante-cinq ans au plus tôt, dans le cadre du dispositif organisé par l'alinéa précédent, conserveront 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.

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 leur 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.

8.0.9.4 Heures complémentaires

Le salarié travaillant à temps partiel peut se voir demander de réaliser des heures complémentaires au-delà de l'horaire contractuel sous la double réserve que :

- la durée totale du travail effectif n'excède pas, au cours d'une semaine civile donnée, la durée légale ou la durée conventionnelle en vigueur dans le cabinet ;

- le nombre de ces heures complémentaires n'excède pas, si le contrat à temps partiel est à la semaine ou au mois, le tiers de la durée contractuelle et, si le contrat est à l'année, 25 % de celui-ci. Lorsque le recours aux heures complémentaires a pour effet que, sur deux années civiles consécutives examinées successivement, leur nombre a dépassé en moyenne 10 % de la durée contractuelle du travail, l'employeur doit en proposer l'augmentation corrélative. L'intéressé a la possibilité de la refuser.

Les heures complémentaires peuvent être transformées en repos compensateur d'une durée égale, la date et les conditions de prise du repos étant fixées d'un commun accord soit par une clause du contrat de travail, soit au cas par cas (1). Les heures complémentaires ne peuvent être imposées

par l'employeur que sous réserve d'un délai de prévenance de deux semaines, réduit à une semaine en cas d'urgence.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires qui auraient pour effet le dépassement des seuils ci-dessus ou qui auraient été commandées sans que soit respecté le délai de prévenance ne saurait constituer un motif de sanction disciplinaire. Il en est de même quand le refus est justifié par les contraintes d'horaires résultant d'un autre contrat conclu avec un autre employeur.
NOTA : (1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 30 octobre 1998. NOTA : Arrêté du 30 octobre 1998 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 8.0.9.4 mentionné à l'article 4 : Heures complémentaires est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, sixième alinéa, du code du travail. Le premier point du premier alinéa de l'article 8.0.9.4 mentionné à l'article 4 : Heures complémentaires est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, neuvième alinéa, du code du travail.

VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Durée du travail 8.0.1.1 Temps de travail des experts-comptables salariés et cadres hiérarchiques ou fonctionnels

*Pour les experts-comptables salariés visés à l'annexe B de la présente convention collective et pour les cadres hiérarchiques ou fonctionnels relevant des emplois définis à l'annexe A qui jouissent d'un degré élevé d'autonomie, les dépassements individuels de l'horaire collectif, lorsqu'ils en sont effectivement seuls juges, ne sont pas du temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du code du travail. Est du travail effectif, dans tous les cas, le temps correspondant à un travail commandé, quelle qu'en soit la raison, en particulier eu égard à la charge de travail.

Il est tenu compte de cette caractéristique dans la détermination de la rémunération. En outre, la réduction de l'horaire collectif ne peut se concrétiser, pour ces professionnels, que sous la forme de congés supplémentaires annuels, pouvant même être capitalisés sur une période plus longue, les solutions concrètes résultant soit d'accords collectifs, soit, à défaut, du contrat individuel de travail*. (1)
NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 30 octobre 1998.

VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Durée du travail 8.0.1.2 Contrôle des temps

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les articles D. 212-17 à 24 du code du travail, le contrôle des temps de travail effectif, le responsable du cabinet établit un document, signé par lui et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif.

Pour le personnel dont les entrées et sorties ne correspondent pas strictement à l'horaire collectif affiché et, en particulier, pour celui effectuant, au moins partiellement, son travail chez le client, le contrôle de la durée du travail s'effectue par des fiches de temps faisant apparaître le temps de travail effectif en stricte conformité avec l'article 8. Ces fiches de temps établies par le salarié sont communiquées à la direction qui dispose d'un mois pour en contester le bien-fondé. Elles sont destinées à servir d'éléments de preuve au sens de l'article L. 212-1-1 du code du travail.

VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Durée du travail 8.0.2. Aménagement du temps de travail 8.0.2.1 Dispositions propres aux cadres

La direction de chaque cabinet peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant les catégories d'employés ou suivant la nature des travaux effectués. Les employés et cadres appelés à travailler en dehors du cabinet suivent l'horaire en vigueur dans l'entreprise cliente, sous réserve que la durée quotidienne de travail effectif n'excède pas neuf heures par jour et que la durée hebdomadaire n'excède ni 48 heures en valeur absolue, ni quarante-six heures de moyenne sur douze semaines consécutives.

8.0.2.1. Dispositions propres aux cadres

La rémunération des cadres tient compte des dépassements individuels d'horaires nécessités par leur fonction, et des responsabilités qui y sont attachées. Mention de cette sujétion figure sur la lettre d'engagement ou de promotion. Sauf lorsque le cadre suit strictement l'horaire collectif du cabinet, les incidences de l'ensemble des réductions actuelles et futures des horaires collectifs sur le contenu et les conditions de leur travail font l'objet d'une compensation qui prend la forme d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrables pour douze mois de travail effectif ou assimilé. Quelle qu'en soit la forme, cette compensation ne s'ajoute pas aux congés supplémentaires au nouveau congé légal de trente jours ouvrables, existant ou pouvant être mis en place au sein d'un cabinet de manière conventionnelle ou contractuelle. Seul de ces avantages s'applique celui qui crée l'avantage globalement le plus favorable. Si les contraintes du service à la clientèle ne permettent pas la prise effective de ce congé, l'employeur et le cadre peuvent convenir d'un commun accord d'une compensation financière.

Lorsque le cabinet ou l'établissement a mis en place un horaire modulé sur l'année, il est attribué aux cadres du cabinet ou de l'établissement trois jours supplémentaires de congé.

VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Durée du travail 8.0.4. Modulation du temps de travail 8.0.4.1. Programmation des horaires modulés 8.0.4.2. Variation des horaires 8.0.4.3. Heures majorées et

heures supplémentaires 8.0.4.4. Lissage des rémunérations

L'activité de la profession se caractérise par des périodes de plus grande intensité au cours de l'année. Ces périodes varient d'un cabinet à l'autre selon la nature des missions et celle des entreprises clientes.

Elles résultent de contraintes extérieures, et en particulier légales, qui ne peuvent être gérées par une 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. Ils peuvent également provoquer le recours aux formes de travail précaire.

Les circonstances n'étant pas toujours compatibles avec la gestion prévisionnelle des temps de travail, il peut en résulter une situation assez contraignante pour les salariés.

La recherche d'une organisation plus rationnelle des temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité conduit à introduire la possibilité, pour les cabinets et établissements qui le souhaitent, de recourir à la modulation des temps de travail. Cette technique, éventuellement associée à la compensation des heures supplémentaires, suppose que soient introduites des dispositions qui protègent les salariés contre des modifications d'horaires trop importantes ou prévues insuffisamment à l'avance, et que soient définies les conditions permettant aux salariés de bénéficier d'une rémunération constante.

8.0.4.1. Programmation des horaires modulés *(Ajouté par avenant n° 13)*

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

La programmation de la modulation est impérative. Elle est matérialisée par un calendrier annuel d'activité défini au sein de chaque cabinet ou établissement.

La programmation est arrêtée après information et consultation du comité d'entreprise, s'il existe, ou après information des délégués du personnel. Elle est communiquée par affichage et, dans toute la mesure du possible, à chaque salarié par note de service.

8.0.4.2. Variation des horaires *(Modifié par avenant n° 1 du 28 novembre 1991 et par avenant n° 13)*

La variation de l'horaire collectif de travail d'une semaine civile à l'autre, en plus ou en moins de la durée légale hebdomadaire, s'impose à l'ensemble du personnel, y compris les salariés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou temporaire.

Pour ces salariés, il est procédé, le cas échéant, à une régularisation de salaire conformément à l'article 8.0.4.4.. Aucune limite inférieure à la durée hebdomadaire du travail n'est fixée. En conséquence, l'éventuel droit à indemnisation au titre du chômage partiel résultera d'un horaire réel inférieur à l'horaire fixé par le calendrier annuel pour la semaine considérée lorsque l'horaire fixé est lui-même inférieur ou égal à trente-neuf heures. Les droits des salariés seront alors appréciés selon les conditions légales et réglementaires en vigueur. Les réductions de l'horaire - en dessous de la durée de travail qui résulte, pour certaines périodes de l'année, du programme de modulation - peuvent se concrétiser par des journées entières voire une semaine complète de repos.

8.0.4.3. Heures majorées et heures supplémentaires *(Ajouté par avenant n° 13)*

En cas de modulation, les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures de travail effectif au cours d'une semaine civile sont, dans la limite de l'horaire effectif prévu pour une semaine donnée par la programmation impérative et, en toutes hypothèses, dans la limite de quarante-cinq heures, des heures normales. Ces heures sont rémunérées à un taux majoré de 25 p. 100, conformément à l'article 5.1.2. Cette majoration conventionnelle constitue l'une des contreparties prévues à l'article L. 212-8-II du code du travail.

Les heures qui excèdent trente-neuf heures et qui sont effectuées soit au-delà de l'horaire prévu par la programmation impérative, pour une semaine civile donnée, soit, en toute hypothèse, qui sont effectuées au-delà de quarante-cinq heures, sont des heures supplémentaires au sens des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

8.0.4.4. Lissage des rémunérations *(Ajouté par avenant n° 13)*

Conformément à l'article L. 212-8-5 du code du travail, les rémunérations de chaque mois sont fixées, en cas de modulation, en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel, et non pas en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois.

La majoration conventionnelle de 25 p. 100 prévue au premier alinéa de l'article 8.0.4.3 est versée, lorsqu'il y a lieu, à l'occasion de chaque paie. Elle peut toutefois faire l'objet d'un forfait prévu au contrat individuel de travail. Une mention expresse précisera les modalités de forfait.

La rémunération moyenne mensuelle sera réduite en stricte proportion des durées d'absence ou de suspension du contrat par rapport à l'horaire effectif de travail de la période considérée. La rémunération du mois considéré est maintenue à hauteur de la rémunération moyenne mensuelle :

- en cas d'absences pour maladie ou accident dans les limites prévues à l'article 7.3 ;

- en cas de formation professionnelle continue, dans les limites légales ou conventionnelles.

Une régularisation annuelle est effectuée, le cas échéant, 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 trente-neuf 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. Sont notamment concernés par la régularisation, non seulement les salariés entrés ou sortis en cours de période annuelle de modulation, mais également ceux dont le contrat de travail aura, au cours de cette période, été suspendu pour quelque cause que ce soit.

Les modalités du lissage font l'objet d'une clause du contrat de travail, ou d'un avenant à celui-ci. En outre, une fiche annexe au bulletin de paie indique le nombre d'heures réellement effectuées au cours du mois, ainsi que, le cas échéant, les heures non effectuées par un salarié par référence au nombre d'heures prévues par la programmation.

8.1.1. Définitions

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 jours de fête légale sont chômés et les employés et cadres ne subissent aucune réduction de salaire, du fait de leur survenance.

Tout collaborateur chargé d'assurer une permanence un jour férié doit recevoir en plus de son salaire une journée payée sur la base de ses appointements bruts.

8.1.2. Définition du temps de travail effectif

8.1.2.1. Personnel sédentaire.

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

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 les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes non inscrits à la compagnie des commissaires aux comptes ;

- tout autre collaborateur dont le degré d'autonomie, donc de responsabilité est comparable, en particulier dans la relation avec la clientèle ou dans la gestion d'équipe. A titre d'exemple, constituent des indices d'une telle situation :

- pour des fonctions à caractère strictement technique, un niveau de formation initiale égal ou supérieur à bac + 4 et une expérience dans la fonction supérieure à 2 ans ;

- pour des fonctions de caractère hiérarchique, la capacité à engager des dépenses, sans autorisation préalable de l'employeur, au moins dans une limite contractuellement fixée, et à prendre seul certaines sanctions disciplinaires ;

- une rémunération annuelle brute supérieure au salaire minimum conventionnel au premier coefficient du N2.

La rémunération annuelle de ces salariés dépend de leur fonction matérialisée notamment par un volume d'activité annuel et des objectifs négociés correspondant à la durée conventionnelle du travail prévue à l'article 8.1. Ils disposent d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation des

missions correspondant à cette fonction et à ce volume d'activité et dans la détermination du moment de leur travail.

Dès lors qu'ils sont seuls juges de leurs dépassements individuels de l'horaire en vigueur dans le cabinet, ces dépassements ne constituent du travail effectif que si la direction peut exercer son contrôle sans affecter un élément du contrat de travail.

Les parties au contrat de travail déterminent par écrit la procédure d'appréciation du volume d'activité et/ou des objectifs et/ou des missions fonctionnelles et opérationnelles confiées : périodicité des rencontres, documents utiles, mesures applicables le cas échéant en cas de dépassement des objectifs, temps d'encadrement ...

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.

8.1.2.4. Experts-comptables salariés inscrits comme membres de l'ordre et commissaires aux comptes salariés inscrits à la compagnie.

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.
Article 8.1.2.5 Convention individuelle de forfait en jours

Conformément à l'article L. 212-15-3 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. Le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre. Au plus tard lors de l'appréciation du volume d'activité prévue par l'article 8.1.2.3, l'employeur et le cadre définissent la contrepartie liée à cette surcharge imprévue.

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. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail (un repos minimum de 11 heures entre deux 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)

Le cadre disposant d'une grande liberté dans la conduite ou l'organisation des missions correspondant à sa fonction et dans la détermination
du moment de son travail, le cadre et l'employeur examinent ensemble,

afin d'y remédier, les situations dans lesquelles ces dispositions n'ont pu être respectées.
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. 212.15.3 du code du travail, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent voir leur durée de travail fixée par convention individuelle de 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. 212.5 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. 212.21 du code du travail tel que complété par le décret n° 2000-31 du 31 janvier 2000. Ce document est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de 2 mois pour valider même tacitement le temps de travail effectif.

La durée journalière de travail ne peut dépasser 10 heures de travail effectif. Sur une semaine, la durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sans 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.
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.

8.1.3. Temps de trajet et de déplacement

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.

8.1.4. Temps de formation et de documentation

Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de l'employeur dans le cadre du plan de formation du cabinet prévu en application de l'article 9.1 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 lorsqu'il correspond aux dispositions du titre IX de la convention collective.

8.1.5. Affichage des horaires et contrôle des temps

8.1.5.1. Personnel sédentaire.

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les articles D. 212-17 à 24 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. 212-1-1 et correspondent à l'exigence de l'article D. 212-21 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.

VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Clause de non-concurrence (1)

Pendant tout le temps où ils travaillent dans un cabinet d'un membre de l'ordre, les employés ne doivent effectuer, en dehors des travaux qui leur sont confiés, aucun travail comptable rémunéré ou non, sans autorisation écrite de l'employeur. Toute infraction sur ce point sera considérée comme une faute lourde.

Cette interdiction ne saurait viser les groupements, associations à but non lucratif, n'employant aucun personnel salarié, dont l'employé est membre et pour lequel il assure un travail bénévole .

(1) L'article 8.2 a été totalement exclu de l'extension par arrêté du 30 mai 1975.

8.2. Organisation des horaires de travail
8.2.1 Horaire collectif

La clause de non-concurrence introduite dans un contrat de travail doit être triplement limitée :

- dans le temps, pour une durée maximale de trois ans ;

- dans l'espace, pour un périmètre maximum de 100 kilomètres autour du lieu de travail ;

- quant à l'activité professionnelle, sous quelque statut que ce soit, étant entendu que l'interdiction peut viser des professions et activités autres que celles d'expert-comptable et de commissaire aux comptes lorsque l'activité qui est exercée est susceptible de concurrencer le cabinet.

Toutefois, la durée de la période pendant laquelle joue l'interdiction et le périmètre sur lequel elle produit effet sont automatiquement ramenés respectivement à trois ans et 100 kilomètres lorsque le contrat de travail prévoit une durée ou un espace plus importants, la clause ne pouvant produire effet qu'en fonction du préjudice lié à la perte de clientèle.

Par client, au sens du présent article, il convient d'entendre toute personne, physique ou morale, ayant eu recours au service du cabinet - lequel a établi, de ce fait, une facture d'honoraires - au cours des trois années précédant la date du départ. La qualité de clients est étendue aux filiales et sous-filiales des personnes morales directement clientes.

8.2.2. Modulation du temps de travail

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. 212-8-II 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 en francs courants. 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. 212-5 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.

8.2.2.6. Période de transition.

Le recours à la modulation, au sens de l'article L. 212-8 du code du travail a été introduit dans la profession par l'avenant n° 13 du 22 janvier 1991 à la convention collective. En conséquence :

- dans l'attente de l'arrêté étendant l'avenant n° 23, le principe du recours à la modulation, défini par l'avenant n° 23, le principe du recours à la modulation, défini par l'avenant n° 13 continue à produire effet, les modalités d'application en étant remplacées par les dispositions des articles 8.2.2 issus de l'avenant n° 23. En particulier, la durée moyenne hebdomadaire de travail sera de 35 heures ;

- à partir de la date d'effet de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 23, les dispositions des articles 8.2.2 ci-dessus se substitueront totalement à celles de l'avenant n° 13 qui cessera en totalité de produire effet.

8.2.3. Repos compensateurs

8.2.3.1. Repos compensateur (L. 212-5-1).

Alinéa supprimé.

8.2.3.2. Repos compensateur de remplacement (L. 212-5, 2e alinéa).

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 excédent 39 heures ouvrent droit à la majoration légale prévue à l'article L. 212-5.

En cas de modulation au sens des articles 8.2.2 ci-dessus, les heures exédant 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. 212-5.

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. 212-5-51 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. 212-6 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.

8.2.4. Ponts et récupération

Le repos d'un ou deux 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. 212-5 du code du travail et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 du code du travail.

Toutefois, la récupération des jours considérés ne peut aboutir à un horaire hebdomadaire supérieur aux limites fixées par l'article L. 212-7 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.

8.2.5. Aménagement des temps de travail

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.

8.2.6. Horaires individualisés

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.

8.2.7. Compte épargne temps

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 ;

- un tiers 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. 441-1 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 un 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. 122-28-1, L. 122-32-12, L. 122-32-17. 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. 212-5-1.

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 d'un 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. 122-14-13 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.

VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Secret professionnel

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. 432-5 (2e alinéa) 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.

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.

8.3. Repos

8.3.1. Pause journalière

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. 220-2 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.

8.3.2. Repos quotidien

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.

8.3.3. Repos hebdomadaire

En vertu de l'article L. 221-5 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 cinq jours dans la semaine, le second jour de repos est accolé au dimanche. Lorsque cet horaire collectif est sur cinq 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.

8.3.4. Jours fériés

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. Temps partiel

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. 212.4.3 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 une 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.* (1)

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 dans les conditions définies par l'article L. 212-4-6 du code du travail. 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 calandrier. Si ce programme indicatif comporte des périodes non travaillées, celles-ci ne pourront excéder deux semaines consécutives. (1). 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* (1) sous réserve des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail sur la limitation des retenues sur le salaire et sous réserve de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

*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* (1).

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. 212.4.7 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 une 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.* (1)

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 150 ; employé : coefficient 160 ; 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* (1).

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

8.5. Autres conditions de travail

8.5.1. Clause de non-concurrence

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 en cas de licenciement et 10 % en cas de démission. Elle est versée 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.

8.5.2. Secret professionnel

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. 432-5 (2e alinéa) 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.

8.5.3. Régimes de retraite

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.

Les responsables des cabinets doivent prendre les mesures, notamment d'information des salariés concernés, pour qu'il soit recouru au bénéfice de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).
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.

VIII. - CONDITIONS DE TRAVAIL Retraite

Tout le personnel du cabinet bénéficie, par extension, de l'accord du 8 décembre 1961 relatif à la retraite complémentaire des salariés, ou de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relative à la retraite des cadres et assimilés.

Les clauses définissant les bénéficiaires de cette dernière devront être mises en harmonie avec la présente convention à la diligence de l'un quelconque des signataires.

Dans les conditions définies par l'accord du 8 décembre 1961, et les statuts et règlements des institutions concernées adhérentes à l'A.R.R.C.O., au delà de l'obligation d'adhérer aux opérations obligatoires, les cabinets doivent souscrire, au titre des opérations supplémentaires, à un taux de 1 p. 100, de façon à porter le taux minimal de cotisation au régime A.R.R.C.O. à 5 p. 100. Ce taux est applicable sur les assiettes suivantes :

- pour les non-cadres, la totalité du salaire limité à trois fois le plafond de sécurité sociale ;

- pour les cadres, la totalité du salaire limité à une fois le plafond de sécurité sociale ;

VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Définition

Le travail à temps partiel est défini dans les conditions légales. Dans le cadre de la présente convention, la durée contractuelle de travail est, en principe, de 24 heures par semaine au minimum ou l'équivalent au mois ou à l'année. Une durée inférieure peut toutefois être prévue pour le personnel pouvant, à partir de 55 ans, bénéficier, à quelque titre que ce soit, de prestations de préretraite susceptibles de compléter les revenus correspondant au travail à temps partiel. En pareil cas, le recours au temps partiel implique le départ volontaire en retraite dès que le salarié peut faire valoir ses droits à pension vieillesse du régime légal à taux plein.

Une durée contractuelle inférieure est également possible sous réserve que l'intéressé soit informé, dans le contrat écrit, de ce que, du fait de ce seul contrat, il n'a pas droit au bénéfice de la protection sociale légale.

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, la décision ne pouvant être concrétisée qu'au-delà d'un délai de six semaines suivant cette information. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit à quatre semaines.
Avenant n° 26 du 22 avril 2003 : les partenaires sociaux ont entendu regrouper dans un même article 8.4 l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel, qui remplace les articles 8.4.1 à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Contrat de travail à temps partiel

La conclusion d'un contrat de travail à temps partiel ou la transformation 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, du mois ou de l'année. 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 l'horaire, le contrat de travail, conformément à l'article L. 212-4-3 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 l'horaire, il rappelle l'obligation d'un délai de prévenance qui ne saurait être intérieur à 5 jours. La durée du travail effectif, prévue pour une même journée, est répartie :

I. Soit obligatoirement dans une seule séquence lorsqu'elle n'excède pas trois heures.

II. Soit dans au maximum deux séquences, afin de permettre le repos pour le repas de midi, lorsqu'elle excède trois heures.

Toutefois, la journée de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.
Nota - Arrêté du 18 février 1999 : L'article 8-4-2 relatif au contrat de travail à temps partiel est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail. NOTA : Arrêté du 2 juillet 2001 art. 1 : la deuxième phrase du point 2.2 est étendue sous réserve que soient prévues par accord complémentaire de branche, en application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1, du code du travail, des contreparties pour le salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés jusqu'à un minimum de trois jours. Avenant n° 26 du 22 avril 2003 : les partenaires sociaux ont entendu regrouper dans un même article 8.4 l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel, qui remplace les articles 8.4.1 à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Temps partiel annualisé

" Article réservé "

Avenant n° 26 du 22 avril 2003 : les partenaires sociaux ont entendu regrouper dans un même article 8.4 l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel, qui remplace les articles 8.4.1 à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Droits légaux et conventionnels

Les droits légaux et les avantages conventionnels ou résultant de la pratique du cabinet 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.

En particulier, en cas de réduction de l'horaire collectif à temps plein, dans le cadre de la

modulation des temps de travail par application du présent avenant, la transposition du maintien du salaire contractuel brut base 39 heures se traduit par une augmentation correspondante du salaire du titulaire d'un contrat de travail à temps partiel en cas de maintien de la durée contractuelle ou, par souci de favoriser l'emploi, par la réduction de la durée contractuelle du travail par accord entre les parties.

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 souscrit 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 par l'alinéa précédent, conserveront 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, ceci 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 leur 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.

Avenant n° 26 du 22 avril 2003 : les partenaires sociaux ont entendu regrouper dans un même article 8.4 l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel, qui remplace les articles 8.4.1 à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Heures complémentaires

Le salarié travaillant à temps partiel peut se voir demander de réaliser des heures complémentaires au-delà de l'horaire contractuel sous la double réserve que :

I. La durée totale du travail effectif n'excède pas, au cours d'une semaine civile donnée, la durée conventionnelle.

II. Le nombre d'heures complémentaires n'excède pas, si le contrat à temps partiel est à la semaine ou au mois, le tiers de la durée contractuelle et, si le contrat est à l'année, 25 % de celui-ci.

Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Lorsque l'horaire moyen effectué par le salarié est supérieur de 2 heures au moins par semaine, (ou l'équivalent au mois ou à l'année) sur 12 semaines consécutives à l'horaire prévu au contrat, l'employeur doit proposer la modification écrite du contrat dans les conditions légales.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'employeur que sous réserve d'un délai de prévenance de 2 semaines réduit à une semaine en cas d'urgence.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne saurait constituer un motif de sanction disciplinaire.
Avenant n° 26 du 22 avril 2003 : les partenaires sociaux ont entendu regrouper dans un même article 8.4 l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel, qui remplace les articles 8.4.1 à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

VIII. Durée, aménagement des temps de travail, conditions de travail 8.4. Temps partiel Contrats de travail à temps partiel dont la durée contractuelle deviendrait supérieure à 80 % de la durée conventionnelle

Le contrat de travail à temps partiel à la semaine dont la durée contractuelle du travail deviendrait supérieure à 80 % de la durée conventionnelle de 35 heures est automatiquement transformé en contrat de travail à temps plein. Il en est de même pour le temps partiel au mois sous réserve de l'adaptation de l'horaire inégalement réparti sur le mois aux modalités de répartition de l'horaire collectif en vigueur dans le cabinet.

Dans l'un et l'autre cas, le salarié peut solliciter une réduction de la durée contractuelle du travail proportionnelle à celle du personnel à temps plein lui permettant de conserver le statut de travailleur à temps partiel. Cette demande est formalisée par le cabinet et chaque salarié concerné.

Lorsque le contrat de travail à temps partiel à l'année, dont la durée contractuelle du travail devient supérieure à 80 % de la durée conventionnelle, le responsable du cabinet et le salarié se rencontrent en vue de définir de nouvelles relations contractuelles et éventuellement de transformer le contrat pour le rendre à temps plein.

Nota - Arrêté du 18 février 1999 : Le premier alinéa de l'article 8-4-6 relatif à la transformation automatique des contrats à temps partiel en contrat à temps plein est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail. Avenant n° 26 du 22 avril 2003 : les partenaires sociaux ont entendu regrouper dans un même article 8.4 l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel, qui remplace les articles 8.4.1 à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE
Nécessité de l'effort de formation

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et de formation que doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière, les assistants dans les techniques en vigueur dans le cabinet ou les spécialités qu'ils y mettent en oeuvre. Il appartient donc à chaque employeur, pour se conformer à la déclaration du préambule de la présente convention sur le souci de très haute qualité du service que son cabinet doit assurer, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation permanente de ses assistants.

Cette formation permanente sera réalisée par exemple :

- par accès aux ouvrages et publications techniques du service de documentation du cabinet ;

- par abonnement et lecture de revues techniques ou spécialisées appropriées ;

- par des sessions et des stages de recyclage sur l'évolution des techniques nouvelles ou nouvellement abordées dans le cabinet ;

- par des visites de cabinets ou d'entreprises dans lesquels de nouveaux procédés sont mis en oeuvre, etc.

Ces activités de formation permanente doivent, autant que possible, se situer dans l'horaire et l'activité habituelle des assistants. Elles bénéficient dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE Nécessité de l'effort de formation Axes types de formation.

Pour chacun des six principaux domaines professionnels (comptabilité, gestion, fiscalité, informatique, social, administratif), il est défini en annexe des programmes de formation type. Ces programmes types, actualisés autant que de besoin et au minimum tous les cinq ans, permettent au cabinet d'élaborer son plan interne de formation, en tenant compte notamment de l'évolution des techniques professionnelles nouvelles, et aux salariés d'identifier leurs besoins ; ils correspondent aux domaines dans lesquels l'effort de formation doit être exercé en priorité.

Chaque programme est susceptible d'être réalisé par les organismes de formation de la profession et a fait l'objet de validations, dans le cadre des conventions visées en préambule. Les programmes de formation établis par les instances professionnelles régionales sont tenus à la disposition des salariés, dans chaque cabinet.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE
Nécessité de l'effort de formation Evaluation des salariés

Afin notamment de permettre l'élaboration d'un plan de formation adapté aux besoins du cabinet et des salariés, chaque salarié fait l'objet d'une évaluation périodique à l'initiative du cabinet et selon les modalités adaptées au cabinet. Ces modalités d'évaluation sont définies par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. L'objectif de cette évaluation qui, autant que possible, se matérialise par un ou plusieurs entretiens est notamment :

- d'apprécier la compétence de l'intéressé par rapport aux fonctions qu'il occupe ;

- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l'adaptation à l'emploi ou à son évolution ;

- de préciser l'étendue des missions et responsabilités ;

- de définir le niveau de rémunération ;

- de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;

- d'évaluer les développements potentiels de carrière.

Le salarié peut se faire assister, s'il le souhaite, d'un salarié du cabinet.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE
Concrétisation de l'effort de formation

Indépendamment des actions de formation permanente auxquelles le salarié peut avoir accès de sa propre initiative, en application de l'article L. 931.1 et suivants du code du travail au titre du congé individuel, chaque cabinet met en place un plan de formation destiné à assurer le maintien de la qualification et à faciliter l'acquisition de nouvelles compétences.

Le plan de formation définit le volume du temps consacré à la formation des salariés soit pour l'année en cours, soit pour la durée du plan pluriannuel de formation qui ne peut alors excéder la limite de trois ans ; à défaut de plan, chaque salarié peut consacrer, à sa formation, un temps annuel de seize heures, ce droit pouvant être cumulé sur trois ans maximum.

Ce plan de formation définit la nature des formations, notamment par référence aux axes de formation visés à l'article 9.1.1 et aux programmes de formation établis par les instances professionnelles régionales. Il précise la durée des actions de formation ainsi que les périodes auxquelles seront réalisés les sessions et enseignements qui peuvent être organisés soit à l'intérieur du cabinet, soit à l'extérieur auprès d'un organisme ayant une compétence et une notoriété dans les domaines concernant l'activité des cabinets d'expertise comptable. En tout état de cause, l'absence pour participer au stage ne doit pas gêner, en raison des dates retenues, la bonne marche du cabinet. Le plan de formation est établi par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE
Priorité de formation

Les salariés dont le niveau de formation initiale est inférieur au baccalauréat, affectés à des postes de niveau N 5 ou N 4 sont bénéficiaires, en priorité, des mesures de formation destinées à les préparer à assumer des fonctions de niveau plus élevé au sein ou en dehors du cabinet. En outre, les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis au moins trois ans sont prioritaires pour accéder à une fonction conforme au plan défini par le cabinet.

Relation entre qualifications acquises du fait de la formation et classement individuel

Selon l'économie générale objet du titre IV, Les grilles de classifications annexées à la présente convention tiennent compte à la fois de la nature des travaux appréciée en fonction de leur complexité technique et de la responsabilité qui leur sont attachées, de la formation initiale et acquise en cours d'emploi, de l'expérience acquise.

La qualification qui serait acquise à travers la formation professionnelle initiale n'entrîne pas de manière automatique la promotion du salarié. Elle doit lui permettre de bénéficier, à compétence égale, d'une priorité pour l'affectation à tout emploi à pourvoir correspondant au niveau atteint. Par exception, lorsque l'employeur impose une formation en vue de faire correspondre la qualification du salarié aux critères déterminés par la grille, le salarié doit bénéficier du classement correspondant s'il satisfait à la totalité des épreuves de formation.

En outre, en cas de formation qualifiante demandée par l'employeur, un avenant au contrat de travail définit les objectifs, les moyens pédagogiques et les conséquences de la formation sur l'évolution de la carrière du salarié, au sein du cabinet. Cet avenant peut préciser le poste auquel est destiné le salarié, en cas de succès dans la formation.

En cas de formation qualifiante demandée par le salarié en dehors du plan de formation élaboré au sein du cabinet ou ne correspondant pas à un besoin du cabinet, un avenant au contrat de travail peut préciser les conditions dans lesquelles cette formation pourra être acceptée par le cabinet, et combinée avec l'activité professionnelle. Cet avenant pourra préciser qu'une partie de la formation ne s'impute pas sur la durée du travail et le montant éventuel de la participation financière du cabinet. Le salarié s'informera sur sa situation, pendant ces périodes de formation, au regard de sa protection sociale.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE
Dédit formation

Sous réserve du respect des limites fixées à l'articles L. 932-1 du code du travail, dans les cabinets consacrant à la formation des salariés des sommes équivalentes aux obligations conventionnelles, le contrat de travail ou un avenant peut introduire une clause de dédit formation. Cette clause de dédit formation, dont l'objet est d'éviter que l'entreprise ne bénéficie pas de l'investissement en formation qu'elle réalise, en cas de démission, doit respecter les conditions suivantes :

- le salarié doit bénéficier d'un cycle de formation professionnelle destiné à lui faire acquérir une qualification supérieure ou un dipl<CB>me professionnel ;

- le cycle de formation doit être d'une durée au moins égale à quatre-vingts heures ;

- la clause ne doit pas interdire au salarié de quitter l'entreprise mais mettre à sa charge le remboursement total ou partiel des sommes consacrées par l'employeur à la formation en cas de rupture du contrat de travail dans les hypothèses légales ;

- la clause doit identifier et valoriser de façon définitive le coût prévisionnel du cycle de formation qui ne peut tenir compte que des éléments suivants :

- les salaires maintenus et charges sociales et fiscales sur les salaires ;

- les frais d'inscription ;

- les frais de déplacement et d'hébergement ;

- les frais de formation.

Une évaluation de chacun de ces points doit être faite.

- la clause doit préciser la nature, la durée de la formation et l'organisme (ou les organismes) de formation ;

- le dédit financier qui peut être imposé au salarié ne peut excéder :

- 100 p. 100 des sommes visées à la clause et effectivement consacrées à la formation s'il quitte le cabinet pendant la formation ou dans les six mois qui suivent :

- 50 p. 100 des sommes visées à la clause et effectivement consacrées à la formation s'il quitte le cabinet au cours des sept à dix-huit mois qui suivent le terme de la formation ;

- 25 p. 100 des sommes visées à la clause et effectivement consacrées à la formation s'il quitte le

cabinet au cours des dix-neuf à vingt-quatre mois qui suivent le terme de la formation, - la clause doit préciser, dans ces limites, les taux retenus.

- la clause doit impérativement être signée avant le début de la formation et contenir, à peine de nullité, toutes les mentions requises ;

- aucune clause de dédit formation ne peut être introduite au titre des contrats de formation en alternance ou de formation cofinancée par le salarié ;

- la clause définit les modalités de remboursement dû par le salarié.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE
Emploi, insertion et formation professionnelle

Le coût obligatoirement prévu pour les différents contrats de formation alternée est déductible, conformément à la loi, de manière forfaitaire de la taxe d'apprentissage et de la taxe de formation permanente spécialement réservées à cet effet. Ces dépenses sont, en principe, remboursées à l'employeur par l'organisme mutualisateur agréé auquel le cabinet a versé les contributions défiscalisables ci-dessus.

Les cabinets dont l'effectif est inférieur à dix salariés doivent consacrer à la formation continue de leurs salariés une somme au moins égale à 0,15 p. 100 de leur masse salariale. Cette contribution doit être versée à un organisme collecteur agréé auprès duquel les employeurs peuvent obtenir le remboursement total ou partiel des frais de formation qu'ils engagent. Pour ces mêmes cabinets, la contribution dépassant éventuellement l'obligation légale est consacrée aux actions de formation directement organisées par le cabinet, sans aucune obligation de versement à un organisme mutualisateur.

Emploi, insertion et formation professionnelle

IX. - Apprentissage et foramtion professionnelle - Emploi, insertion et formation professionnelle

Le tuteur

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).

Contrats de qualification

Une convention est obligatoirement conclue avec un organisme de formation visé à l'article L. 920.4 du code du travail. Cette convention définit lesmodalités 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.

Contrats d'adaptation

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.

Contrôle des acquis

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.

Rémunération des titulaires d'un contrat de formation 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.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Accueil et insertion des jeunes Stages d'initiation à la vie professionnelle

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Emploi, insertion et formation professionnelle Dépenses de formation

Relations collectives de travail et formation permanente et professionnelle

En matière de formation, le comité d'entreprise exerce les attributions qui lui sont dévolues par la loi, en application de l'article L. 432-3. En particulier son avis est nécessaire préalablement à l'arrêté définitif du plan annuel de formation conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, et d'au moins onze, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation.

Les membres titulaires du comité et délégués titulaires du personnel utilisent le crédit d'heures mensuel attaché à l'exercice de leurs fonctions pour mener à bien les missions correspondant aux attributions, dans le domaine de la formation, de l'institution représentative du personnel à laquelle ils appartiennent.

Dans les cabinets dont l'effectif est, au sens de l'article L. 950-1, inférieur à dix, le programme annuel prévu à l'article 9.1 ci-dessus fait l'objet d'une mise au point entre l'employeur et le personnel.

Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel sont informés et consultés sur les conditions d'accueil, les formations suivies et les missions confiées aux salariés bénéficiant des contrats de formation en alternance. Ils sont informés, au moins trimestriellement, du nombre de bénéficiaires de ces contrats.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE
Périodicité des négociations sur la formation

Les dispositions de la présente convention collective relatives aux classifications et celles concernant la formation professionnelle sont complémentaires et indissociables ne serait-ce qu'en raison de la structure des classifications conditionnées par la connexité de la formation initiale et de l'expérience acquise en cours d'emploi (voir à ce sujet l'article 4 de la présente convention collective).

En conséquence, la révision des dispositions de l'article 9 de la présente convention collective relatives à la formation aura lieu à la même époque que celle concernant les classifications. A l'occasion de cette révision quinquennale, la partie patronale adresse un rapport aux organisations syndicales de salariés avant la date d'ouverture de la négociation. Ce rapport recense les informations dont dispose la partie patronale sur le nombre de salariés ayant suivi des actions de formation, la nature des stages suivis par référence aux catégories définies par le code du travail, les actions spécifiques destinées à l'insertion des jeunes.

La deuxième partie du rapport prévu à l'article L. 132-12 du code du travail consacrée à la situation de l'emploi dans la branche fournit les informations possédées par la partie patronale et émanant des organismes de formation intéressant la profession d'expert-comptable et de commissaire aux comptes.

Par ailleurs, les parties conviennent de se réunir à l'expiration de l'accord-cadre conclu entre les syndicats d'employeurs et l'Etat en application de l'article L. 980-2 du code du travail pour examiner l'opportunité d'annexer à la convention collective du 9 décembre 1974 la liste des contrats tant de qualification que d'adaptation qui auraient vocation à être pérennisés dans la stratégie professionnelle d'insertion des jeunes. Pour chacun de ces contrats seraient alors définies la nature et la durée de la formation ainsi, bien sûr, que la qualification objet du contrat.

IX. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE
Apprentissage

Conformément à la réglementation, l'apprenti est un travailleur en formation professionnelle alternée, titulaire d'un contrat de travail de type particulier. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de salarié en formation.

X. - Commissions paritaires

10.1. Commission nationale paritaire de conciliation

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation. Elle est composée de :

Pour les salariés :

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

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

Pour les employeurs :

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

La commission 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 trois semaines qui suivront la demande de convocation et ses avis devront être pris dans les quinze jours suivants, à la majorité simple.

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

10.2. Commission nationale paritaire d'interprétation

Il est parallèlement institué une commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective.

Elle est composée de la même façon que la commission de conciliation.

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les cabinets par l'interprétation différente 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.

10.3. Siège social - Secrétariat

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 d'un an, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris une année dans le collège " Employeur ", l'année suivante dans le collège " Employés et cadres ".

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

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 signataires 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.

La commission est présidée pour chacune de ses réunions alternativement par le collège patronal et le collège salarial. Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans.

Les frais de déplacement, de séjour et remboursement de la rémunération sont réglés conformément aux articles 2.1.1 et 2.1.2.
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 ;

- 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 ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.