

# ACTUALITE 2011 DE LA CCN

## Evolutions et questions récurrentes

**Eric MATTON**

Chargé des affaires sociales d'ECF  
Chargé d'enseignement à Paris II Panthéon-Assas

# ACTUALITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (CCN)



# ACCUEIL

**Alain JORDY**

PRESIDENT ECF LANGUEDOC ROUSSILLON

## I) LES SALAIRES EN 2011 :

- 1) Grille des salaires minima
- 2) Valeurs de la prime d'ancienneté
- 3) Salariés au forfait jours et salariés inscrits à l'Ordre ou à la Compagnie
- 4) Panorama des salaires réellement pratiqués

## II) PROGRAMME DE NEGOCIATIONS 2011:

- 1) Débat sur le taux de majoration des heures supplémentaires (interprétation)
- 2) Création d'une Commission Paritaire de Validation des accords dérogatoires (CPV)
- 3) Financement du paritarisme (droit syndical)
- 4) Egalité professionnelle (égalité salariale hommes-femmes)
- 5) Observatoire des métiers de l'expertise comptable et de l'audit (OMECA)
- 6) Calendrier des négociations du second semestre 2011

## III) NEGOCIATIONS NON CONCLUANTES EN 2010:

- 1) GPEC
- 2) Emploi des seniors
- 3) Epargne salariale

## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

- 1) Conclusion du contrat
- 2) Exécution du contrat
- 3) Rupture du contrat

# INVENTAIRE DES DERNIERS APPORTS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

## Convention Collective Nationale (CCN):

- Accord de salaire n°34 (augmentation des minima conventionnels, des primes d'ancienneté et des forfaits) *du 5 février 2010.*
- Accord de désignation de l'OPCA de Branche *du 9 juillet 2010 (pour les années 2011 et 2012).*

## Principaux travaux publiés:

- Première Etude de l'OMECA *diffusée à la profession par mailing national le 10 janvier 2011.*



Première partie  
**LES SALAIRES EN 2011**

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ➤ I.0) COMMENT SE NÉGOCIE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ET LES ACCORDS SALAIRES ?

### ➔ COMPOSITION DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP)

#### ▶ 10 représentants des organisations syndicales de salariés.

*(CFDT, CFTC, CFE-CGC, FEC-FO, CGT).*

#### ▶ 13 représentants des organisations patronales.

*(6 ECF et 7 IFEC assistés d'un avocat du cabinet Barthélémy et de deux juristes).*

#### ▶ 1 représentante du Ministère du travail.

### ➔ FONCTIONNEMENT

▶ Neuf ou dix réunions par an soit 1 réunion par mois à l'exception d'avril et d'août sans inclure les autres réunions paritaires.

### ➔ DELEGATION ECF

▶ André VINCENT (président) , Nathalie GORRY, Emmanuel HEBERT, Marie-Pierre HOLTZMANN, Emmanuel LARRIEU-MANAN, Jean-Luc MOHR.

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ↘ I.1) ECHEC DES NEGOCIATIONS POUR 2011

### → 4 RÉUNIONS PARITAIRES

- ▶ Début de la négociation en décembre 2010.
- ▶ Poursuite en février et mars 2011.
- ▶ Reprise exceptionnelle et **rupture définitive en mai 2011.**

### → PROPOSITION DE LA DÉLÉGATION PATRONALE

- ▶ **1,56%** d'augmentation avec le forfait jours non cadre.  
Puis suite au refus des salariés de lier la négociation.
- ▶ **1,35%** d'augmentation sans contrepartie.

### → REFUS CATÉGORIQUE DES SALARIÉS

- ▶ Rejet de l'offre patronale et fin des négociations.
- ▶ **Revendication entre 2 et 2,38%.**

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ↳ I.1) ECHEC DES NEGOCIATIONS POUR 2011

### → RAISONS DE L'ÉCHEC

- ▶ Refus catégorique du forfait jours non cadres.
- ▶ Reprise de **l'inflation à 2,1% sur 12 mois** (*statistiques avril 2011*).
- ▶ Annonce d'une **probable augmentation du SMIC de 2 %** en juin ou juillet 2011, soit **9,18€/heure** au lieu de 9€/heure.  
*(+1,9% d'inflation fin mai depuis la dernière augmentation du SMIC au 1er janvier 2011)*

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ↳ I.1) ECHEC DES NEGOCIATIONS POUR 2011

### ➔ CONSÉQUENCES DU REFUS ET RISQUES INDUITS

▶ **Application de la grille** des salaires entrée en vigueur au **1<sup>er</sup> avril 2010**.

▶ **En cas d'augmentation du SMIC**, le **1<sup>er</sup> coefficient** de la CCN sera inférieur au SMIC.

- ▶ Le SMIC reste un **minimum d'ordre public** en-dessous duquel il est impossible de descendre même si le minimum conventionnel est inférieur.
- ▶ Si un coefficient reste pendant **deux ans inférieur au SMIC**, tous les cabinets de la branche devront **calculer la réduction Fillon** non plus sur le SMIC mais sur le **minimum conventionnel**...

### ▶ RISQUES SECONDAIRES

- ▶ Perte d'attractivité pour la branche.
- ▶ Difficultés dans les négociations futures avec les salariés.
- ▶ Reproches du ministère.

# 1) LES SALAIRES EN 2011

Coefficient	Grille 35 heures	Grille transposée (hors majorations)			
		Grille 36 heures	Grille 37 heures	Grille 38 heures	Grille 39 heures
170	16 438€	16907,66 €	17377,31 €	17846,97 €	18316,63€
175	16 743 €	17221,37 €	17699,74 €	18178,11 €	18656,49 €
180	17 048 €	17535,09 €	18022,17 €	18509,26 €	18996,34 €
200	18 268 €	18789,94 €	19311,89 €	19833,83 €	20355,77 €
220	19 488 €	20044,80 €	20601,60 €	21158,40 €	21715,20 €
260	21 928 €	22554,51 €	23181,03 €	23807,54 €	24434,06 €
280	23 148 €	23809,37 €	24470,74 €	25132,11 €	25793,49 €
330	26 198 €	26946,51 €	27695,03 €	28443,54 €	29192,06 €
385	29 553 €	30397,37 €	31241,74 €	32086,11 €	32930,49 €
450	33 518 €	34475,66 €	35433,31 €	36390,97 €	37348,63 €
500	36 568 €	37612,80 €	38657,60 €	39702,40 €	40747,20 €
600	42 668 €	43887,09 €	45106,17 €	46325,26 €	47544,34 €

## ATTENTION :

Grille entrée en vigueur le **1<sup>er</sup> avril 2010** pour les adhérents ECF et IFEC

Grille entrée en vigueur le **14 août 2010** pour les non-adhérents au lendemain de la parution le 13 août 2010 au journal officiel de l'arrêté d'extension du 5 août 2010 portant extension de l'accord de salaires n°34 du 5 février 2010.

## ↘ I.1) MINIMA CONVENTIONNELS

### → MODE DE CALCUL

- ▶ Point de base : 98 €
- ▶ Point hiérarchique : 61 €
- ▶ Nombre de point de base : 164
- ▶ Formule de calcul du salaire minimum :

$$(98 \times 164) + [(\text{coefficient du salarié} - 164) \times 61]$$

*Accord sur les salaires n°34 du 5 février 2010*

### → A NOTER !

- ↘ Les **coefficients 150** (emplois généraux / débutants) **et 160 ont disparu** et ont été **remplacés** respectivement **par les coefficients 170 et 175**.
- ↘ Il convient de **prévoir une augmentation importante des minima conventionnels en 2012** pour rattraper l'absence d'accord entre 2010 et 2012.



# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ↘ I.1) MINIMA CONVENTIONNELS

### → PÉRIODICITÉ DE DÉCOMPTE DU RESPECT (SOLUTIONS POSSIBLES)

- ▶ Tous les mois au réel ;
- ▶ Tous les mois en divisant par 12 le minima conventionnel ;
- ▶ Tous les ans (solution préconisée).

### → ÉLÉMENTS ENTRANT DANS L'APPRÉCIATION DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL :

- ▶ **Prime d'ancienneté : NON**
- ▶ Prime aléatoire ou versée sans être la contrepartie directe d'un travail (exemple : prime de non accident) : NON
- ▶ **Prime de 13ème mois : OUI**
- ▶ **Prime de Bilan / prime de rendement / prime d'objectif : OUI**
- ▶ Indemnités RTT : OUI
- ▶ Avantages en nature / commissions : OUI

### → A NOTER !



- ↘ Attention aux temps partiels et aux temps complets supérieurs à 35 heures : nécessité de calculer leur salaire minimum au prorata temporis.

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ↘ I.1) MINIMA CONVENTIONNELS

### → ABSENCE DE CONSEQUENCE SUR LES SALAIRES REELS

- ▶ L'augmentation des minima **n'impose pas automatiquement** aux cabinets une **réévaluation des salaires** réellement appliqués...
- ▶ ... sauf si ceux-ci sont inférieurs aux nouveaux minima.

#### ▶ Exemple :

- ▶ Augmentation de 2% du minimum conventionnel pour le coefficient 220
- ▶ Pas d'augmentation de 2% de tous les salariés au coefficient 220.

### → CLASSIFICATION : RAPPELS

- ▶ Les **diplômes et l'expérience ne constituent que des indices** pour le classement d'un salarié.
- ▶ Le **coefficient dépend quasi exclusivement des fonctions** (technicité/autonomie/responsabilité) occupées par le salarié.
- ▶ **Stagiaire DEC** :
  - ▶ coefficient 220 minimum après un an de stage
  - ▶ coefficient 180 ou 220 avant



- ▶ **Conseils** : laissez une marge de progression, placez provisoirement les salariés récemment embauchés à un coefficient inférieur à celui auquel ils pourraient prétendre. **Ex**: coefficient 170 pour les débutants pendant 6 mois.

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ↘ I.2) PRIME D'ANCIENNETÉ

### ➔ MODE DE CALCUL ET DE VERSEMENT (ARTICLE 5.1.2 CCN)

- ▶ **Prime annuelle** calculée en fonction de la valeur du point de base : (98€ au 1<sup>er</sup> avril 2010)
  - ▶ **3 fois** la valeur du point de base après **3 ans** ;
  - ▶ **6 fois** la valeur du point de base après **6 ans** ;
  - ▶ **9 fois** la valeur du point de base après **9 ans** ;
  - ▶ **12 fois** la valeur du point de base après **12 ans** ;
  - ▶ **15 fois** la valeur du point de base après **15 ans**.
- ▶ **Versement mensuel** ;
- ▶ **Montant forfaitaire** indépendant du nombre d'heures pour les temps pleins ;
- ▶ **Pas de versement** de la prime pour les salariés **pris en charge par la prévoyance** (prime incluse dans le calcul des IJSS) ;
- ▶ **Absence de moins de 6 jours** et **absence donnant droit à maintien de salaire** (ex : 30j. maladie) : **maintien** du versement.
- ▶ **Proratisation possible pour les temps partiels.**
  - **4/5<sup>ème</sup> pour les salariés travaillant à 4/5<sup>ème</sup>**

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ➤ I.2) VALEURS DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Prime d'ancienneté mensuelle	Prime d'ancienneté annuelle	Nombre d'années d'ancienneté
24,5 €	294 €	3
49 €	588 €	6
73,5 €	882 €	9
98 €	1176 €	12
122,5 €	1470 €	15

**A noter :** En 2010, les membres de la délégation ECF avaient privilégié l'augmentation du nombre de points de base pour **éviter un relèvement mécanique trop important** de la prime d'ancienneté.

## ↘ I.3) SALAIRES PARTICULIERS

### → FORFAIT JOURS

▶ **Salaire annuel minimum pour 218 jours : 30.800 €**

*Accord sur les salaires n°34 du 5 février 2010*

### → SALAIRE INSCRIT (Indice 40 de la grille B de classification)

▶ Salarié inscrit à l'Ordre ou à la Compagnie.

▶ La simple obtention du diplôme ne permet pas de relever automatiquement de l'indice 40 de la Grille B.

▶ Le diplômé titulaire du DEC dispose d'une priorité pour occuper tout poste de cadre coefficient 330 qui se libérerait / le diplômé doit avertir l'employeur et négocier un avenant à son contrat de travail avant de demander son inscription.

▶ **Salaire annuel minimum : 37.045,11 €**

#### A noter !



↘ Valeur inchangée depuis 1998 (243.000 francs).

↘ Forfait sans référence horaire : les salariés diplômés inscrits relèvent par principe du régime des cadres dirigeants.

## ↳ SECURISER LE FORFAIT JOURS

### → VALIDATION SOUS CONDITION DU DISPOSITIF FRANCAIS

- ▶ 9 textes constitutionnels, européens et internationaux sur la rémunération équitable, le droit à majoration des heures supplémentaires, le droit à la santé, à la sécurité et au repos.
- ▶ Fin du débat lancé par l'action de la CFE-CGC auprès du CEDS.

#### ▶ **Dispositif conforme**

*Cass.Soc. 29 juin 2011 n° 09-71.107*

### → NECESSITE DE DISPOSER D'UNE CCN CONFORME

- ▶ « toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des **durées maximales** de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ».

#### ▶ **Garanties de notre CCN équivalentes à celle de la Métallurgie (?) :**

- ▶ Limitation à 10 heures par jour et 48 heures par semaine (!);
- ▶ En cas de dépassement exceptionnel, fixation en commun d'une contrepartie;
- ▶ Respect des 11 heures et 35 heures consécutives de repos;
- ▶ Droit au retour au taux horaire.

### → OBLIGATION DE RESPECTER LA CCN

- ▶ Entretien annuel obligatoire (fixation de la charge de travail et du calendrier des repos);
- ▶ Relevé mensuel des demi-journées de travail, d'absence et de repos.



#### ▶ **Le formalisme est central !**

### → SANCTION

- ▶ Retour à une appréciation horaire du temps de travail et charge de la preuve très favorable aux salariés !

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ➤ I.4) SALAIRES REELLEMENT PRATIQUES

### ➔ Etude HAYS 2010-2011 : EXPERTISE COMPTABLE (1/2)

	IDF	NORD EST	NORD OUEST	SUD EST	SUD OUEST
<b>EXPERTISE COMPTABLE</b>					
<b>Débutant (16 à 27 K€)</b>					
cab <20	18 / 21 / 24	18 / 20 / 22	17 / 19 / 22	18 / 19 / 21	16 / 19 / 21
20 <cab <50	18 / 22 / 26	18 / 21 / 23	18 / 20 / 22	18 / 20 / 22	16 / 20 / 22
cab >50	20 / 25 / 27	19 / 21 / 24	18 / 21 / 24	19 / 21 / 23	18 / 21 / 24
<b>Assistant comptable - 2 ans d'expérience (18 à 30 K€)</b>					
cab <20	22 / 26 / 28	19 / 21 / 24	18 / 21 / 24	19 / 21 / 25	18 / 20 / 22
20 <cab <50	24 / 26 / 28	20 / 22 / 25	19 / 22 / 25	20 / 22 / 26	20 / 22 / 24
cab >50	24 / 26 / 30	21 / 24 / 25	21 / 23 / 26	21 / 23 / 28	21 / 23 / 25
<b>Collaborateur comptable 3-4 ans d'expérience (BTS à DSCG) (21 à 37 K€)</b>					
cab <20	28 / 32 / 35	22 / 24 / 28	23 / 26 / 30	21 / 25 / 28	21 / 23 / 25
20 <cab <50	30 / 32 / 35	23 / 26 / 30	24 / 26 / 32	23 / 26 / 30	22 / 25 / 26
cab >50	30 / 33 / 37	24 / 27 / 32	24 / 28 / 32	24 / 28 / 30	23 / 26 / 29
<b>Collaborateur comptable à &gt;4 ans d'expérience (BTS à DSCG) (22 à 40 K€)</b>					
cab <20	32 / 35 / 38	24 / 28 / 33	23 / 28 / 32	22 / 26 / 30	22 / 26 / 30
20 <cab <50	33 / 36 / 39	26 / 30 / 35	25 / 30 / 35	24 / 28 / 33	24 / 27 / 32
cab >50	34 / 37 / 39	28 / 31 / 38	28 / 32 / 38	26 / 32 / 40	26 / 30 / 35
<b>Chef de mission &lt;5 ans d'expérience à ce poste (26 à 47 K€)</b>					
cab <20	37 / 39 / 42	28 / 32 / 37	28 / 32 / 36	28 / 32 / 40	26 / 35 / 39
20 <cab <50	38 / 42 / 45	30 / 35 / 39	30 / 35 / 44	32 / 35 / 40	28 / 37 / 42
cab >50	40 / 44 / 47	34 / 38 / 41	32 / 39 / 45	35 / 38 / 42	33 / 37 / 43
<b>Chef de mission &gt;5 ans d'expérience à ce poste (30 à 55 K€)</b>					
cab <20	41 / 45 / 55	34 / 37 / 42	30 / 35 / 42	32 / 36 / 43	30 / 38 / 40
20 <cab <50	43 / 48 / 55	36 / 40 / 45	32 / 26 / 45	35 / 40 / 45	35 / 42 / 45
cab >50	43 / 50 / 55	40 / 42 / 48	35 / 41 / 50	39 / 43 / 50	38 / 45 / 50

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ➤ I.4) SALAIRES REELLEMENT PRATIQUES

➔ Etude HAYS 2010-2011 EXPERTISE COMPTABLE 2/2

<b>Expert-comptable diplômé &lt;5 ans d'expérience (35 à 60 K€)</b>					
<b>cab &lt;20</b>	37 / 39 / 42	38 / 42 / 50	35 / 40 / 45	38 / 43 / 48	36 / 42 / 45
<b>20 &lt;cab &lt;50</b>	38 / 42 / 45	42 / 45 / 50	35 / 42 / 48	41 / 46 / 50	36 / 45 / 53
<b>cab &gt;50</b>	40 / 44 / 47	45 / 50 / 55	42 / 48 / 55	45 / 50 / 60	38 / 50 / 55
<b>Expert-comptable diplômé &gt;5 ans d'expérience (40 à 80 K€)</b>					
<b>cab &lt;20</b>	50 / 60 / 70	44 / 48 / 57	42 / 48 / 55	46 / 52 / 60	40 / 48 / 60
<b>20 &lt;cab &lt;50</b>	50 / 60 / 70	45 / 52 / 60	45 / 53 / 62	48 / 56 / 65	42 / 52 / 65
<b>cab &gt;50</b>	50 / 60 / 80	53 / 58 / 68	50 / 58 / 65	52 / 65 / 70	46 / 60 / 68
<b>Manager/ Responsable de bureau avec encadrement de min 6 personnes (42 à 100 K€)</b>					
<b>cab &lt;20</b>	60 / 70 / 85	45 / 55 / 75	43 / 52 / 68	50 / 58 / 65	42 / 58 / 65
<b>20 &lt;cab &lt;50</b>	60 / 70 / 90	50 / 70 / 100	50 / 60 / 78	55 / 60 / 70	50 / 60 / 75
<b>cab &gt;50</b>	60 / 70 / 90	60 / 70 / 100	52 / 62 / 80	58 / 68 / 80	50 / 65 / 90
<b>Futur Associé (50 à 130 K€)</b>					
<b>cab &lt;20</b>	60 / 70 / 85	60 / 68 / 80	50 / 55 / 75	52 / 64 / 80	52 / 62 / 78
<b>20 &lt;cab &lt;50</b>	60 / 70 / 90	62 / 72 / 100	57 / 62 / 78	60 / 68 / 80	55 / 70 / 90
<b>cab &gt;50</b>	60 / 70 / 90	68 / 80 / 130	62 / 72 / 100	65 / 80 / 100	67 / 80 / 100

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ➤ I.4) SALAIRES REELLEMENT PRATIQUES

### ➔ Etude HAYS 2010-2011 AUDIT

	IDF	NORD EST	NORD OUEST	SUD EST	SUD OUEST
<b>AUDIT</b>					
<b>Auditeur Junior &lt;1 an d'expérience (20 à 35 K€)</b>					
cab <20	26 / 28 / 30	23 / 26 / 30	21 / 24 / 28	20 / 24 / 27	22 / 25 / 28
20 <cab <50	26 / 29 / 32	26 / 28 / 32	22 / 26 / 32	23 / 26 / 28	24 / 27 / 30
cab >50	28 / 29 / 32	28 / 32 / 35	24 / 28 / 32	25 / 28 / 30	25 / 28 / 32
<b>Auditeur senior/ Responsable de mission - 2/ 4 ans d'expérience (26 à 45 K€)</b>					
cab <20	32 / 35 / 38	28 / 33 / 35	26 / 30 / 35	29 / 33 / 36	27 / 31 / 33
20 <cab <50	34 / 38 / 41	32 / 35 / 38	28 / 32 / 40	31 / 35 / 38	28 / 33 / 36
cab >50	35 / 39 / 42	32 / 37 / 43	30 / 36 / 45	35 / 38 / 42	31 / 35 / 40
<b>Superviseur/ Chef de mission &gt;4 ans d'expérience (30 à 55 K€)</b>					
cab <20	40 / 45 / 52	33 / 36 / 42	30 / 38 / 48	35 / 39 / 42	33 / 38 / 42
20 <cab <50	40 / 45 / 55	36 / 40 / 45	33 / 40 / 50	38 / 41 / 48	36 / 40 / 45
cab >50	42 / 48 / 55	40 / 44 / 52	36 / 42 / 55	40 / 44 / 50	38 / 45 / 50
<b>Manager/ Directeur de mission &gt;à 8 ans d'expérience (45 à 80 K€)</b>					
cab <20	54 / 60 / 75	45 / 50 / 65	45 / 50 / 60	50 / 54 / 60	45 / 55 / 60
20 <cab <50	56 / 62 / 75	50 / 55 / 65	45 / 55 / 65	52 / 57 / 64	52 / 60 / 70
cab >50	56 / 64 / 80	60 / 65 / 70	50 / 60 / 75	56 / 64 / 75	55 / 65 / 75
<b>Futur Associé (52 à 130 K€)</b>					
cab <20	54 / 60 / 75	55 / 65 / 80	52 / 65 / 80	58 / 65 / 80	55 / 65 / 70
20 <cab <50	56 / 62 / 75	60 / 70 / 100	55 / 70 / 88	62 / 70 / 85	65 / 75 / 90
cab >50	56 / 64 / 80	70 / 80 / 130	60 / 72 / 100	72 / 80 / 120	75 / 85 / 110

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ➤ I.4) SALAIRES REELLEMENT PRATIQUES

### ➔ Etude HAYS 2010-2011 SOCIAL

	IDF	NORD EST	NORD OUEST	SUD EST	SUD OUEST
<b>SOCIAL</b>					
<b>Junior pale - 1 à 2 ans (18 à 30 K€)</b>					
cab <20	24 / 25 / 29	18 / 21 / 24	18 / 20 / 24	20 / 22 / 25	19 / 21 / 23
20 <cab <50	24 / 25 / 29	19 / 22 / 26	19 / 22 / 26	21 / 23 / 25	20 / 23 / 26
cab >50	25 / 28 / 30	20 / 24 / 27	19 / 23 / 27	21 / 24 / 26	22 / 24 / 28
<b>Pale confirmé &gt;2 ans (22 à 39 K€)</b>					
cab <20	30 / 33 / 39	23 / 24 / 28	22 / 25 / 30	22 / 26 / 32	23 / 26 / 28
20 <cab <50	30 / 33 / 39	23 / 25 / 29	23 / 26 / 32	24 / 28 / 34	24 / 26 / 30
cab >50	30 / 33 / 39	24 / 28 / 32	24 / 28 / 33	26 / 28 / 35	24 / 28 / 32
<b>Responsable social (26 à 70 K€)</b>					
Encadrement de 1-3 pers.	38 / 40 / 43	28 / 33 / 38	29 / 33 / 38	26 / 33 / 38	28 / 35 / 40
Encadrement de 4-5 pers.	40 / 44 / 50	32 / 36 / 45	32 / 37 / 45	28 / 36 / 45	35 / 40 / 45
Encadrement de 5-8 pers.	48 / 55 / 70	35 / 40 / 55	37 / 42 / 50	32 / 38 / 48	38 / 42 / 50

## ➤ I.4) SALAIRES REELLEMENT PRATIQUES

### ➔ Etude HAYS 2010-2011 JURIDIQUE

	IDF	NORD EST	NORD OUEST	SUD EST	SUD OUEST
<b>JURIDIQUE</b>					
<b>Assltant juridique (18 à 45 K€)</b>					
cab <20	28 / <b>34</b> / 36	19 / <b>22</b> / 28	19 / <b>22</b> / 30	18 / <b>21</b> / 24	20 / <b>23</b> / 26
20 <cab <50	30 / <b>36</b> / 42	21 / <b>25</b> / 28	20 / <b>26</b> / 32	20 / <b>24</b> / 28	21 / <b>24</b> / 28
cab >50	30 / <b>38</b> / 45	23 / <b>26</b> / 33	24 / <b>28</b> / 32	22 / <b>26</b> / 30	23 / <b>26</b> / 30
<b>Juriste (26 à 60 K€)</b>					
cab <20	35 / <b>40</b> / 45	28 / <b>35</b> / 45	28 / <b>36</b> / 45	26 / <b>32</b> / 40	30 / <b>38</b> / 45
20 <cab <50	35 / <b>42</b> / 50	32 / <b>40</b> / 55	30 / <b>39</b> / 50	28 / <b>36</b> / 45	32 / <b>40</b> / 50
cab >50	35 / <b>45</b> / 50	38 / <b>45</b> / 60	35 / <b>45</b> / 60	35 / <b>42</b> / 50	40 / <b>45</b> / 55
<b>Responsable juridique (30 à 80 K€)</b>					
cab <20	NS	NS	NS	NS	NS
20 <cab <50	55 / <b>60</b> / 65	32 / <b>40</b> / 55	30 / <b>39</b> / 50	40 / <b>50</b> / 70	32 / <b>40</b> / 50
cab >50	55 / <b>65</b> / 70	45 / <b>52</b> / 65	42 / <b>55</b> / 65	45 / <b>58</b> / 80	43 / <b>55</b> / 65

# 1) LES SALAIRES EN 2011

## ➤ I.4) SALAIRES REELLEMENT PRATIQUES

### ➔ Etude CSOEC / TNS SOFRES

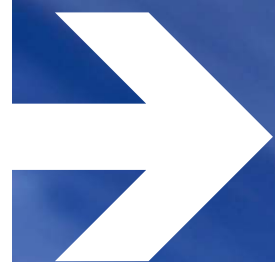
(en données brutes annuelles, avantages compris)

	2005	2009
N1	59,3 K€	54,2 K€
N2	37,4 K€	37,1 K€
N3	34,0 K€	38,0 K€
N4	27,4 K€	29,1 K€
N5	22,7 K€	30,1 K€
Taux moyen	32,6 K€	35,3 K€

### ➔ Etude FILIGRANE

<http://filigrane-recrutement.com/Guide des Salaires Filigrane.pdf>

- Autre étude : ANECS pour les rémunérations des stagiaires



Deuxième partie  
**PROGRAMME DE  
NEGOCIATION 2011**

## II) NEGOCIATIONS A VENIR

### ➤ II.1) COMMISSION D'INTERPRETATION

#### ➔ TAUX DE MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET AIDES AUBRY

- ▶ Question soulevée par **Force Ouvrière** en novembre 2010.
- ▶ **Contexte** : un accord de 1999 prévoyait un taux de majoration des heures supplémentaires de 25 % dès la première heure supplémentaire. En contrepartie de ce taux, les cabinets réduisant leur temps de travail pouvaient bénéficier des aides Aubry I.
- ▶ **Réponse patronale** : puisque les aides ont disparu, l'accord est devenu sans cause. L'accord est donc **caduc**. Les cabinets passés aux 35 heures relèvent des taux de droit commun:
  - ▶ **Taux de majoration de droit commun : 10% de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heures ([article 8.2.3.2](#)) puis 25% et 50% à partir de la 43<sup>ème</sup> heure.**
  - ▶ **Taux de majoration en cas de modulation : 10 % en cas de dépassement de la programmation ([article 8.2.2.5](#)).**

#### ➔ **A noter !**



- Force Ouvrière conteste la position patronale et invoque à l'appui de sa revendication une consultation d'avocat qui n'a pas été communiquée.
- **Vers un PV de désaccord en septembre 2011**

## II) NEGOCIATIONS A VENIR

### ➤ II.2) COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS DEROGATOIRES (PROJET)

#### ➔ CONTEXTE

- ▶ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 en application de la loi du 20 août 2008, les **entreprises de – de 200 salariés** peuvent **conclure des accords collectifs** d'entreprise ,en l'absence de délégués syndicaux, **avec leurs élus** au CE ou avec leur délégués du personnel.
- ▶ **Champ d'application** : thèmes pour lesquels le code du travail exige l'existence d'un accord collectif (ex: organisation de la durée du travail).
- ▶ **Condition** : accord doit être conforme à la loi et à la CCN.

#### ➔ PROCEDURE

- ▶ **A défaut d'accord de branche**, la **CMP** dispose de **4 mois pour valider** l'accord soumis par un cabinet. Le **silence gardé vaut validation** de l'accord.
- ▶ **Négociation d'un accord de branche** visant à fixer les **règles de dépôt et d'examen** des accords d'entreprise en cours
- ▶ **Signature le 23 septembre 2011 ?**

## II) NEGOCIATIONS A VENIR

### ↘ II.2) COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS DEROGATOIRES (PROJET)

#### → SAISINE

- ▶ **Dossier à demander au secrétariat de la Commission** qui transmettra un **formulaire de demande de validation** rassemblant l'ensemble des informations exigées et les **coordonnées des organisations syndicales** représentatives dans la branche.

#### → DECISION

- ▶ **Déclaration d'incompétence** si les conditions de sa saisine ne sont pas remplies ou si l'accord soumis à son examen dépasse le champ de la négociation prévu par le législateur.
- ▶ **Refus de validation :**
  - ▶ **Provisoire** si le dossier nécessite des compléments d'information.
  - ▶ **Définitif** si l'accord enfreint la loi ou la CCN.
- ▶ **Validation de l'accord**
  - ▶ **Tacite** si la commission ne statue pas dans les 4 mois.
  - ▶ **Explicite** si les partenaires sociaux s'accordent.

## ↳ II.3) FINANCEMENT DU PARITARISME

### → CONTEXTE

- ▶ **Revendication des représentants des salariés** : disposer de plus de temps et de plus de moyens pour préparer et assister aux réunions paritaires qui se multiplient.

### → POSSIBILITES

#### ▶ **Accord de financement du paritarisme**

- ▶ Création d'une contribution à la charge de tous les employeurs.
- ▶ Taux de l'ordre de 0,01% de la MASB ou prélèvement de X euros par salariés.
- ▶ Contribution collectée via l'OPCA (AGEFOS-PME).
- ▶ Partage entre les syndicats de salariés et d'employeurs à définir.

#### ▶ **Augmentation des cotisations syndicales**

- ▶ **Maintien du « statu quo »** avec des concessions financières

### → CALENDRIER

- ▶ Mise en place d'un **groupe de travail** le 1er juillet 2011
- ▶ Reprise des **négociations** le 23 septembre 2011

### ↘ II.4) EGALITE PROFESSIONNELLE

#### → ENJEU

- ▶ Pour les entreprises de + de 50 salariés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 : **pénalité de 1% de la masse salariale** à défaut d'être couvert par un accord ou un plan d'action
- ▶ Pour la branche, depuis 2010 : **risque de refus d'extension** des accords collectifs de branche **par le ministère.**
- ▶ A l'occasion de l'accord n°34 sur les salaires, l'arrêté d'extension fait mention d'une réserve, celle de l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

#### → PROGRAMME DES NÉGOCIATIONS (1 an, 3 ans, 5 ans)

- ▶ Accord de méthode du 14 janvier 2011 sur l'égalité professionnelle rappelle les informations chiffrées disponibles et à obtenir à partir des conclusions de l' **étude OMECA** qui sera rendue le 7 octobre 2011.
- ▶ Conclusion d'un **accord sur l'égalité professionnelle** au plus tard le 25 novembre 2011.
- ▶ Difficultés à prévoir car calendrier serré mais actions positives en cours.

## II) NEGOCIATIONS A VENIR

### ➤ II.5) OMECA

OBSERVATOIRE DES METIERS DE L'EXPERTISE COMPTABLE ET DE L'AUDIT

#### ➔ MISE EN PLACE DE L'OBSERVATOIRE

- ▶ Création d'une **association paritaire** appuyée sur AGEFOS-PME.
- ▶ Financement par la contribution « Professionnalisation » de la Branche.

#### ➔ TRAVAUX RÉALISÉS : <http://www.e-c-f.fr/omeca.html>

- ▶ Un **diagnostic économique sur le secteur d'activité** des cabinets doublé d'une analyse prospective des **évolutions probables** du secteur et de leurs impacts sur les métiers ;
- ▶ La première **cartographie des métiers** réalisée dans la branche;
- ▶ Un **référentiel des métiers** et des **aires de mobilité** permettant d'examiner l'évolution de la carrière et des compétences des salariés au sein des cabinets, et de montrer l'attractivité de la branche.

### ➤ II.5) OMECA

#### OBSERVATOIRE DES METIERS DE L'EXPERTISE COMPTABLE ET DE L'AUDIT

##### ➔ TRAVAUX EN COURS

- ▶ Un **portrait statistique de la branche** par **BPI- Bernard Brunhes**.
- ▶ Une **étude sur l'égalité salariale femmes-hommes** et sur l'égalité professionnelle en général par **Ambroise Bouteille**.

##### ➔ CALENDRIER

- ▶ **Questionnaire sur l'égalité salariale femmes-hommes** dans les cabinets **début juillet**. Négociation d'un accord avant la fin de l'année.
- ▶ **Questionnaire pour le portrait statistique de la branche** dans les cabinets **début septembre 2011** pour un retour avant la fin septembre.



**A diffuser !**

- ➔ **Merci de remplir et d'inviter vos confrères à remplir ce questionnaire**

### ↘ II.6) CALENDRIER PREVISIONNEL

#### → THEMES PATRONAUX

- ▶ Télétravail.
- ▶ Prévoyance.

#### → THEMES SALARIES

- ▶ Handicapés.
- ▶ Droit syndical (cf. financement du paritarisme).
- ▶ Formation professionnelle.

#### → THEMES COMMUNS

- ▶ Retraite.
- ▶ Modernisation et mise à jour de la convention collective.



Troisième partie  
**NEGOCIATIONS  
NON CONCLUANTES EN  
2010**

# III) LES ECHECS DE NEGOCIATION

## ↳ III.1 GPEC

### → OBLIGATION TRIENNALE DE NÉGOCIATION

### → DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

- ▶ **Absence de données** : nécessité de disposer d'un rapport de branche et des études de l'observatoire.
- ▶ **Projet patronal d'accord GPEC** rejeté par les salariés.
- ▶ **Projet des salariés** rejeté par la délégation patronale en avril 2010.

### → SUJETS À TRAITER

- ▶ Gestion prévisionnelle des **effectifs**, des **métiers** et des **qualifications**, des **compétences**, des **carrières**.

### → PERSPECTIVES

- ▶ **L'exploitation de l'étude de l'OMECA** pourra faciliter les négociations à venir sur la GPEC.
- ▶ **Le sujet n'a pas permis jusqu'ici d'aboutir à un consensus de la branche.**

# III) LES ECHECS DE NEGOCIATION

## ↳ III.1) GPEC

### → OUTILS PRATIQUES

#### ▶ KIT OUTILS DU CRO MONTPELLIER

##### ▶ Organisation du cabinet

- ▶ 7 fiches de fonctions type

##### ▶ Entretien annuel

- ▶ Guide et méthodologie de l'entretien
- ▶ Fiche à remplir par le salarié avant l'entretien
- ▶ Fiche de positionnement du salarié sur le référentiel
- ▶ Grille de synthèse pour le cabinet

##### ▶ Plan de formation:

- ▶ Plan pluriannuel sous Excel
- ▶ Guide méthodologique

<http://www.montpellierlr.experts-comptables.fr/KIT-OUTILS-GPEC>

# III) LES ECHECS DE NEGOCIATION

## ➤ III.2) ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS

### ➔ OBLIGATION LEGALE

- ▶ **Mesure coercitive** : l'obligation de conclure (non seulement de négocier) un accord sur l'emploi des seniors ou, à défaut, un plan d'action pour les cabinets de + de 50 salariés.
- ▶ **Sanction financière** : **1% de la masse salariale brute** à verser chaque mois à l'URSSAF dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

*LOI n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 / Décret n°2009-560 du 20 mai 2009 et circulaire du 9 juillet 2009.*

### ➔ HISTORIQUE DES NEGOCIATIONS

- ▶ Publication de la **loi en décembre 2008** prévoyant la possibilité de négociation de branche.
- ▶ Négociation en mars et avril 2009 sur les seniors.
- ▶ Reprise de la négociation en octobre 2009 et en avril-mai 2010 à l'occasion de négociation sur la GPEC.

**= échec des négociations !**

# III) LES ECHECS DE NEGOCIATION

## ↳ III.2) ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS

### → LIMITES DE L'ECHEC

#### ▮ Impossibilité et inutilité de l'accord

- ▮ Seuls 137 cabinets de 50 à 300 salariés en France sont concernés.
- ▮ La branche n'est pas le niveau pertinent de négociation.
- ▮ Absence de données statistiques fiables.
- ▮ Impossibilité de fixer un objectif chiffré / opposition des salariés.
- ▮ Volonté de ne pas contraindre les cabinets.

### → INCONVENIENTS DE L'ECHEC

- ▮ Obligation pour les cabinets de 50 à 300 salariés de négocier un plan d'action ou un accord sur les seniors pour éviter la pénalité de 1%.
- ▮ Depuis le **30 avril 2010**, tous les cabinets doivent être couverts : à défaut, **risque URSSAF !**
- ▮ Nécessité d'assurer le **suivi** des plans d'actions des cabinets.

# III) LES ECHECS DE NEGOCIATION

## ↳ III.3) EPARGNE SALARIALE

### → NÉGOCIATION QUINQUENNALE OBLIGATOIRE

- ▶ Négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises (PEI, PERP, PERCO,...).

### → AVANCEMENT DES NÉGOCIATIONS

- ▶ **Aucun accord n'existe à l'heure actuelle.**
- ▶ Début des négociations en mars 2009 / audition à deux reprises d'un spécialiste du ministère du travail.
- ▶ Lancement d'une **enquête** en avril-mai 2009 : résultats peu concluants.
- ▶ **Appel d'offres** en septembre 2009 auprès des 6 prestataires en vue de la **mise en place d'un accord de branche facultatif avec un abondement obligatoire et référencement d'un prestataire chargé de gérer les fonds.**
- ▶ Echec des négociations suite à la réception de 4 offres.
- ▶ **Idée d'une communication commune abandonnée** incitant à la mise en place d'un accord d'épargne salariale spécialement en vue de **préparer la retraite des collaborateurs.**

**= négociation interrompue en 2010.**



Quatrième partie  
**FOIRE AUX QUESTIONS**  
(questions les plus  
fréquemment posées)

# IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

## IV.1) PÉRIODE D'ESSAI

### → MAINTIEN DU DISPOSITIF ANTÉRIEUR À LA LOI DU 25 JUIN 2008

- ▶ **Non-Cadre** => **2 mois.**
- ▶ **Cadre** (coefficient 330 et +) => **3 mois.**
- ▶ **Expert-comptable inscrit salarié** (Annexe B indice 40) => **4 mois.**
- ▶ Possibilité de renouvellement confirmée.
- ▶ Le principe de l'essai et de son renouvellement doivent impérativement figurer dans le contrat de travail.

*Avenant n°31 du 14 novembre 2008 étendu / Article 6.1 de la CCN.*

### → DÉLAIS DE PRÉVENANCE CALÉS SUR LES DÉLAIS LÉGAUX

- ▶ **Rupture à l'initiative de l'employeur :**
  - ▶ **24 heures** pendant les 8 premiers jours ;
  - ▶ **48 heures** entre 8 jours et 1 mois de présence ;
  - ▶ **2 semaines** après 1 mois de présence ;
  - ▶ **1 mois** après trois mois de présence.
- ▶ **Rupture à l'initiative du salarié :**
  - ▶ **24 heures** pendant les 8 premiers jours ;
  - ▶ **48 heures** au-delà.

# IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

## ➤ IV.2) CLAUSE DE NON CONCURRENCE

### ➔ FINALITE (article 8.5.1 de la CCN)

- ▶ Interdire au salarié d'exercer une activité concurrente à celle de son ancien cabinet pendant un temps donné et dans un espace donné (cf. **clause de non-réinstallation**).
- ▶ A ne pas confondre avec la clause de respect de clientèle qui se borne à protéger la clientèle du cabinet en interdisant au salarié de se placer au service de clients de son ancien cabinet (cf. **clause de non sollicitation ou de non démarchage**). La jurisprudence impose les mêmes conditions de validité que pour une clause de non-concurrence.

### ➔ A NOTER

- **Doute sur la validité de la contrepartie de 10% en cas de démission.**  
(10% ayant déjà été jugé comme une contrepartie dérisoire... même s'ils sont issus d'une négociation de branche et si 25% en cas de licenciement)
- **Vérifier l'intérêt pour le cabinet d'insérer une telle clause.**
- **Adapter la clause aux spécificités de l'emploi du salarié.**
- **Ne pas oublier d'inclure une faculté de renonciation pour l'employeur.**

## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### ↘ IV.3) JOURNEE DE SOLIDARITE

#### → MODALITES D'ACCOMPLISSEMENT (au choix)

- ▶ Travail un jour habituellement férié.
  - ▶ Ce jour peut être le lundi de pentecôte mais pas nécessairement;
  - ▶ Ce jour ne peut pas être le 1<sup>er</sup> mai, ni un jour de congés payés.
- ▶ Travail lors d'une journée de RTT.
- ▶ Toute autre modalité de travail de 7 heures précédemment non travaillées par le salarié (30 min par jour pendant 14 jours, un samedi, deux samedi matin...).

#### → A NOTER !

- ↘ Nécessité de consulter les représentants du personnel et de choisir une modalité par une note de service de l'employeur.  
(à défaut de pouvoir conclure un accord d'entreprise avec des délégués syndicaux)
- ↘ L'absence du salarié peut donner lieu à une retenue sur salaire.
- ↘ Le salarié peut utiliser un jour de congé payé mais l'employeur ne peut imposer la prise d'un jour de congé ce jour là.

## IV.4) CONGÉS EXCEPTIONNELS

### → ASSIMILATION DU PACSE AU CONJOINT

- ▶ Décès du **conjoint ou pacsé** → 3 jours d'absence.
- ▶ Décès d'un **ascendant ou d'un descendant du conjoint ou du pacsé** → 3 jours d'absence.
- ▶ Autorisation d'absence de trois jours **ouvrables** en **concomitance avec les événements** et sans **réduction de salaire**.
- ▶ Droit non ouvert pour les concubins même notoires.

*Avenant n°29 du 11 septembre 2008 / article 7.1 de la CCN*

### → NOTION D'ASCENDANT ET DE DESCENDANT

- ▶ En cas de remariage, les « **beaux-parents** » ne sont pas visés.
- ▶ Les termes d' « **ascendant** » et de « **descendant** » s'entendent au sens de la CCN **sans limitation de degré mais en ligne directe** !
- ▶ **Ex :** un salarié peut prétendre à 3 jours de congés en cas de décès du petit fils ou du grand-père de son Pacsé.

*Avis de la commission d'interprétation article 7.1 de la CCN*

## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### IV.4) CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### → SUPPRESSION DE TOUTE RÉFÉRENCE À LA MAJORATION AU-DELÀ DE LA 41<sup>ÈME</sup> HEURE HEBDOMADAIRE

- ▶ **Fin du droit à repos compensateur au-delà de la 41<sup>ème</sup> heure hebdomadaire** dans les entreprises de + 20 salariés.
- ▶ Suppression de la référence à ce repos dans l'article 8.2.2.5 (pour la modulation).
- ▶ Suppression de l'article 8.2.3.1.

#### → MODIFICATION DES RÈGLES LIÉES AU CONTINGENT

- ▶ **Fin de l'autorisation préalable** à demander à **l'inspecteur du travail** en cas de dépassement du contingent.
- ▶ Renvoi à la **contrepartie obligatoire en repos** (COR) fixée par la loi.  
*Avenant n°31 du 14 novembre 2008 étendu / article 8.2.2.5, 8.2.3.1 et 8.2.3.4 de la CCN*

## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### IV.4) CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### → CONTINGENT DE DROIT COMMUN

▶ 220 heures par an.

#### → CONTINGENT EN CAS DE MODULATION

▶ 90 heures par an.

#### → Toutes les heures supplémentaires payées n'entrent pas dans le contingent

▶ seules les heures de travail effectif au-delà de 35 heures sur une semaine entrent dans le contingent.

#### → En appliquant les 39 heures par semaine, un cabinet impute au maximum 160 heures sur le contingent

▶ 160 H.S = 4 heures x 40 semaines où sont réalisées effectivement plus de 35 heures.



## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### ➤ IV.4) CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- ➔ **En cas de dépassement du contingent**, la **Contrepartie Obligatoire en Repos (COR)** est égale à :
  - ▮ 50% du temps de dépassement dans les entreprises de moins de 20 salariés;
  - ▮ 100% du temps dans les entreprises de + de 20 salariés.
- ➔ **D'une sanction pénale**, le législateur est passé à une **sanction financière**.
- ➔ **Une heure supplémentaire hors contingent coûte :**
  - ▮ Le prix de l'heure au taux horaire;
  - ▮ La majoration en fonction du rang de l'heure supplémentaire sur la semaine : 10, 25 ou 50 %;
  - ▮ La contrepartie (COR) de 50 ou 100 %.

## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### IV.5) FORFAIT JOURS

#### → SALARIES CONCERNES (article 8.1.2.5 de la CCN)

- ▶ Titulaires du DEC ou du certificat d'aptitude CAC.
- ▶ Salariés N1 et N2 : recours automatiquement possible.
- ▶ Cadres N3 : uniquement ceux disposant d'un niveau d'autonomie et de responsabilité suffisant.
- ▶ Coefficient minimum : 330 (donc pas les itinérants non cadres).

**Salaire annuel minimum pour 218 jours : 30.800 €**

*Accord sur les salaires n°34 du 5 février 2010*

#### → A NOTER !

- ▶ **Obligation de conclure une convention** de forfait annuel en jours.
- ▶ **Obligation de tenir un entretien annuel** avec le salarié pour déterminer sa charge de travail sur l'année : sanction = dommages-intérêts automatiques.
- ▶ **218 jours** = 365 – 104 (samedi/dimanche) – 25 CP – 8 jours fériés – 10 jours de repos .
- ▶ **Dispositif français condamné par le Comité Européen des Droits Sociaux** en novembre 2010 pour non-conformité à la Charte Sociale Européenne du Conseil de l'Europe mais **dispositif sauvé** (sous conditions) **par la chambre sociale de la Cour de cassation le 29 juin 2011**.



# IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

## IV.6) CONTRIBUTION FORMATION

### → OBLIGATION DE CONTRIBUER AUPRES D'AGEFOS-PME

- Désignation d'AGEFOS-PME pour les exercices 2011 et 2012 par accord du 9 juillet 2010 étendu par arrêté du 28 mars 2011 (conditionnée à l'obtention par AGEFOS d'un agrément au-delà du 31 décembre 2011).

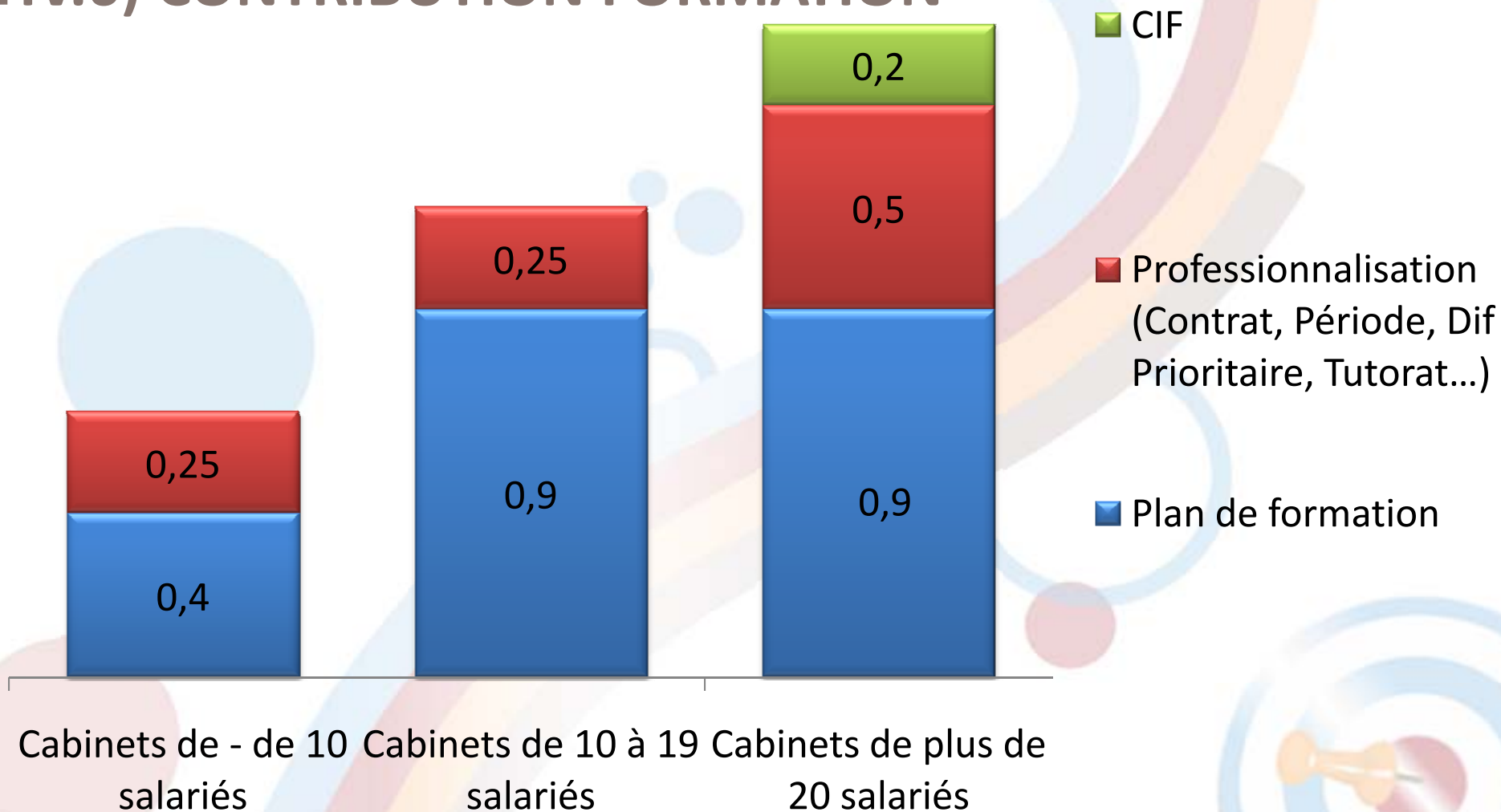
**TABLEAU RECAPITULATIF DES NOUVELLES CONTRIBUTIONS POUR UNE ENTREPRISE SOUMISE AU TAUX LEGAL**

	- DE 10	DE 10 A MOINS DE 20				20 ET +		
		Effet de lissage			Droit Commun	Effet de lissage		Droit Commun
		Années 1, 2 et 3	Année 4	Année 5		Année 1	Année 2	
<b>CIF</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,10</b>	<b>0,15</b>	<b>0,20</b>
<b>Mutualisé</b>	<b>0,15*</b>	<b>0,15*</b>	<b>0,15*</b>	<b>0,15*</b>	<b>0,15</b>	<b>0,20</b>	<b>0,35</b>	<b>0,50</b>
<b>Plan</b>	<b>0,40</b>	<b>0,40</b>	<b>0,60</b>	<b>0,80</b>	<b>0,90</b>	<b>0,90</b>	<b>0,90</b>	<b>0,90</b>
<b>Total</b>	<b>0,55</b>	<b>0,55</b>	<b>0,75</b>	<b>0,95</b>	<b>1,05</b>	<b>1,20</b>	<b>1,40</b>	<b>1,60</b>

\*0,25% sur la collecte de 2010 basée sur les salaires de 2009.

# IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

## IV.6) CONTRIBUTION FORMATION



## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### IV.6) CONTRIBUTION FORMATION PLAN DE FORMATION – de 10

#### PLAFOND ANNUEL DE FINANCEMENT

Cabinets dont la cotisation est inférieure à 999 €

1 200 € / an / entreprise

Cabinets dont la cotisation est comprise entre 1 000 € à 2 999 €

3 200 € / an / entreprise

Cabinets dont la cotisation est comprise entre 3 000 € à 4 999 €

5 200 € / an / entreprise

Cabinet dont la cotisation est supérieure à 5 000 €

6 500 € / an / entreprise

## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### ↘ IV.7) PREAVIS (DÉLAI CONGÉ)

#### → DUREE (article 6.2.0 de la CCN)

##### ▶ NON CADRE

- ▶ 1 mois (cas général);
- ▶ 2 mois en cas de licenciement si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté.

##### ▶ CADRE = 3 mois.

#### → A NOTER !

##### ↘ PAS DE PREAVIS :

- ↘ En cas de faute grave ou lourde;
- ↘ En cas de dispense par l'employeur.

##### ↘ POSSIBILITE DE PREVOIR UNE DUREE PLUS FAVORABLE par contrat de travail ou par accord d'entreprise :

- ↘ En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, une durée plus longue est plus favorable;
- ↘ En cas de rupture à l'initiative du salarié, une durée plus courte est plus favorable.

## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### ↘ IV.8) HEURES DE RECHERCHE D'EMPLOI

#### → **PRINCIPE** (article 6.2.2 de la CCN)

##### ▶ **2 HEURES D'ABSENCE PAR JOUR AVEC MAINTIEN DE SALAIRE**

- ▶ Sans condition d'ancienneté en cas de licenciement;
- ▶ A partir de 5 années d'ancienneté en cas de démission.

#### → **CAS PARTICULIERS :**

##### ↘ **TEMPS PARTIEL**

- ↘ 2 heures par jour ouvré ? 2 heures par jour travaillé par le salarié ?
- ↘ Droit proratisable ? sur la journée ou sur la semaine ?

##### ↘ **Pas pour les CDD et pour les apprentis**

##### ↘ **Pas lors des ruptures conventionnelles**

- ↘ Droit lié à l'existence d'un préavis or la rupture du CDD ou du contrat d'apprentissage ne comporte pas de préavis.
- ↘ Possibilité de les accorder par faveur.

#### → **MODALITE**

- ▶ Fixation par accord amiable ou à défaut par moitié par l'employeur et par le salarié (un jour sur deux).
- ▶ Pas d'obligation de les prendre .
- ▶ Fin du droit dès que le salarié retrouve un emploi.

## ↳ IV.9) INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

### → ALIGNEMENT DE L'INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE SUR L'INDEMNITÉ LÉGALE

- ▶ **Ancienne indemnité** : 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté majorée d'1/15<sup>ème</sup> de mois par année au-delà de 10 ans.
- ▶ Indemnité conventionnelle devenue **moins favorable que l'indemnité légale**.
- ▶ Modification de l'article 6.2.1 : « *L'indemnité de licenciement est celle fixée par la loi.* »

*Avenant n°31 du 14 novembre 2008 étendu / article 6.2.1 de la CCN*

### → MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

▶ Calcul :

- ▶ **1/5<sup>ème</sup> de mois** de salaire **par année d'ancienneté**,
- ▶ **majoré d'2/15<sup>ème</sup>** de mois **par année au-delà de 10 ans**.

### **A noter !**

↳ L'indemnité est due dès que le salarié a plus d'**1 an d'ancienneté** (contre 2 ans auparavant).  
*Loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail*



## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### ➤ IV.10) INDEMNITÉ DE MISE A LA RETRAITE

#### ➔ ALIGNEMENT DE L'INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE SUR L'INDEMNITÉ LÉGALE

- ▶ **Ancienne indemnité** : 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté (majorée de + 10 à + 50% de 64 à 60 ans).
- ▶ Indemnité conventionnelle devenue **moins favorable que l'indemnité légale**.
- ▶ Modification de l'article 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.* » (jusqu'au 31 décembre 2009).

*Avenant n°31 du 14 novembre 2008 étendu / article 6.2.1 de la CCN*

#### ➔ MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

- ▶ **1/5ème de mois** de salaire **par année d'ancienneté,**
- ▶ **majoré d'2/15ème de mois par année au-delà de 10 ans.**

# IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

## IV.10) INDEMNITÉ DE MISE A LA RETRAITE

Année de naissance	Age d'ouverture du droit à la retraite	Retraite à taux plein : nombre de trimestres ou âge		Mise à la retraite		
				Impossible	Possible avec l'accord du salarié	D'office possible
Avant 1949	60 ans	160 trimestres	65 ans	avant 65 ans	entre 65 et 70 ans	à partir de 70 ans
1949		161 trimestres				
1950		162 trimestres				
01/1951		163 trimestres				
07/1951	60 ans et 4 mois	163 trimestres	65 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois	
1952	60 ans et 8 mois	164 trimestres	65 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois	
1953	61 ans	165 trimestres	66 ans	66 ans	66 ans	
1954	61 ans et 4 mois		66 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois	
1955	61 ans et 8 mois		66 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois	
1956	62 ans		165 trimestres	67 ans	67 ans	

## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### IV.10) INDEMNITÉ DE DEPART A LA RETRAITE

#### → MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE DEPART A LA RETRAITE

##### ▷ CALCUL :

- ▷ **1/5ème de mois** de salaire par année d'ancienneté **à partir de 5 années d'ancienneté,**
- ▷ **majoré d'1/10ème** de mois **par année au-delà de 5 ans.**

#### A NOTER !



→ L'indemnité est donc **toujours égale à 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaires par année d'ancienneté.**

→ Le salarié peut y prétendre à partir de 5 ans d'ancienneté dès lors qu'il remplit les conditions pour faire valoir son départ à la retraite.

*Exemple : salariée ayant 28 ans d'ancienneté → 2,8 mois de salaire dus au titre de l'indemnité de départ à la retraite*

## IV) LA FOIRE AUX QUESTIONS

### ↘ IV.11) PORTABILITE DES GARANTIES PREVOYANCE ET MALADIE : **NON APPLICATION DANS LES CABINETS !**

#### → **CHAMP D'APPLICATION**

- ▶ Branches représentées par le MEDEF, la CGPME et l'UPA :
  - ▶ Commerce;
  - ▶ Service;
  - ▶ Industrie.
- ▶ Branches ayant conclu un accord spécifique relatif à la mise en œuvre de la portabilité : Accord refusé en janvier 2010.
- ▶ Entreprise ayant conclu un accord d'application volontaire de la portabilité.

#### → **SECTEURS NON CONCERNÉS**

- ▶ Economie sociale à but non lucratif;
- ▶ Agriculture;
- ▶ Presse;
- ▶ Professions libérales.

#### **A Noter :**



En dépit de l'arrêté d'extension, l'ANI n'est pas obligatoirement applicable à toutes les entreprises de France. Il faudrait pour cela une hypothétique loi ou un **arrêté d'élargissement**.

## ➤ IV.12) PORTABILITE DU DIF

➔ **LA PORTABILITE DU DIF s'applique dans les cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes.**

Article 4 de l'accord formation du 5 avril 2007

➔ **Pour en savoir plus :**

▸ **OUVERTURE**

▸ **N°81 : DIF pendant l'exécution du contrat de travail**

▸ **N°82 : Portabilité du DIF**

▸ **SITE ECF**

▸ **DOSSIER DIF : <http://www.e-c-f.fr/dif.html>**

Des outils et des modèles de lettres.

## Eric MATTON

Chargé des affaires sociales

Site :

[www.e-c-f.fr](http://www.e-c-f.fr)

Dernier Flash Social :

<http://www.e-c-f.fr/espace-social/flash-social.html>

## ECF

51 rue d'Amsterdam

75008 – PARIS

Tél : 01 47 42 55 78

Fax : 01 47 42 37 43

Mail :

[social@e-c-f.fr](mailto:social@e-c-f.fr)

# eccf

EXPERTS-COMPTABLES ET  
COMMISSAIRES AUX COMPTES  
DE FRANCE