

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650094M
IDCC : 787

Entre :

L'IFEC ;

L'ECF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016 avec la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015. Il se substitue en totalité à l'accord du 5 avril 2007 sur la formation professionnelle.

PRÉAMBULE

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d’être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d’élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l’exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l’acquisition d’une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ou d’une période de professionnalisation et/ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- de développer l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation ;
 - du compte personnel de formation (CPF) ;
 - du droit au congé individuel de formation ;
- concourir à la validation des acquis de l’expérience ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l’égalité entre les hommes et les femmes dans l’accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d’encadrement du cabinet un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l’information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition ainsi que par leur accompagnement dans l’élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d’assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d’entreprise en vue des consultations annuelles sur la formation continue.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de ses représentants.

Article 1^{er}

Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie : le plan de formation

Le plan de formation comprend plusieurs catégories d’actions de formation conformément à l’article L. 6321-1 du code du travail.

Article 1.1

Obligations de l’employeur et plan de formation : actions d’adaptation au poste de travail et actions liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi

L’employeur assure l’adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l’évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ces actions de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Il est rappelé que doit être préalablement porté à la connaissance de tout personnel concerné par une action de formation l'objectif de celle-ci. Ainsi, toute formation visant à maintenir le niveau de qualification n'a pas pour effet en soi de générer une promotion.

Article 1.2

Développement des compétences dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Article 1.2.1

Actions menées pendant le temps de travail

Les actions de formation dispensées à l'intérieur ou à l'extérieur du cabinet validées ou non par un diplôme visent à accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure.

Dans ce cas, sa promotion à un emploi disponible est liée à la signature et au respect d'un avenant à son contrat de travail précisant :

- les conditions à satisfaire, notamment la capacité du salarié à assumer toutes les tâches du poste à occuper ;
- les modalités de la promotion : une période probatoire avant affectation définitive au poste concerné peut être prévue. Dans ce cas, en cas d'échec, le salarié retrouve ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes.

Par ailleurs, les salariés concernés, afin de leur permettre de faire état ultérieurement des formations internes et externes dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, se voient remettre, pour les stages ne débouchant pas sur un diplôme et à leur issue, une attestation de stage ou de cycle de formation délivrée par l'organisme de formation ou par l'établissement d'enseignement.

Cette attestation précise la nature, le contenu, la durée de la formation suivie et la ou les dates.

Article 1.2.2

Actions menées en tout ou partie hors temps de travail

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, dénonçable dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de suivre une formation en dehors du temps de travail ne peut constituer une faute.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le cabinet de l'allocation de formation définie par la loi (art. L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail).

L'accord écrit entre l'employeur et le salarié, conclu avant le début de la formation, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues doit nécessairement définir :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, ainsi que sur les conditions d'attribution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 1.3

Priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances dans le cadre des actions liées aux évolutions des cabinets, et notamment :

- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques métiers, des réglementations (technique, législative et professionnelle) et des technologies ;
- permettant la préservation de l'employabilité des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base, leur permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes ;
- permettant l'évolution des emplois et des métiers et le reclassement du personnel concerné au sein du cabinet ;
- permettant les évolutions de l'organisation du travail dans les cabinets en accompagnant la conduite du changement, l'animation des équipes, la transmission des savoirs, etc., la sécurité des personnes.

S'agissant de l'ordre de priorité des actions ci-dessus, celui-ci relève des cabinets selon leurs besoins.

La CPNEFP peut, annuellement ou non, définir un ordre des priorités.

Article 2

Actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels : la professionnalisation

Les parties signataires incitent également les cabinets à favoriser les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et faire en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, par le cabinet lorsqu'il dispose d'un service de formation ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cabinet d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La CPNEFP déterminera les parcours de formation adaptés aux besoins des cabinets et les modalités de certification correspondant.

Article 2.1

Contrats de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable notamment pour leur conclusion et leur exécution. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

Article 2.1.1

Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

- un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche (comportant l'évolution du coefficient).

Article 2.1.2

Publics éligibles

Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle dans la branche ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche.

Tout demandeur d'emploi, dès son inscription à Pôle emploi.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Dans les DOM, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).

Article 2.1.3

Liste non hiérarchisée des diplômes et qualifications prioritaires

BTS, DUT.

Licences professionnelles, DCG, licences.

DSCG, masters.

Tout certificat de qualification professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNEFP de la branche.

Les formations permettant, en cas de succès, de remplir la fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), d'assistant principal (coefficient 280) de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385) ⁽¹⁾.

Les formations permettant à un demandeur d'emploi d'obtenir une qualification quel que soit le coefficient.

Article 2.1.4

Rémunérations minimales

	QUALIFICATION lors de l'embauche inférieure au baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	QUALIFICATION lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	QUALIFICATION lors de l'embauche au moins égale à un diplôme bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	– 55 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 65 % du Smic pendant la 2 ^e année	– 65 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 70 % du Smic pendant la 2 ^e année	– 80 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 85 % du Smic pendant la 2 ^e année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	– 70 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 80 % du Smic pendant la 2 ^e année	– 80 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 85 % du Smic pendant la 2 ^e année	– 85 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 90 % du Smic pendant la 2 ^e année

(1) NB. – Les coefficients indiqués sont des coefficients de base.

	QUALIFICATION lors de l'embauche inférieure au baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	QUALIFICATION lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	QUALIFICATION lors de l'embauche au moins égale à un diplôme bac + 3
Salariés de 26 ans et plus	Deux planchers à respecter : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué et le Smic		

Article 2.1.5

Conditions de prise en charge

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

Article 2.1.6

Caractéristiques

Article 2.1.6.1

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification ou qualification reconnue des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Article 2.1.6.2

Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de

l'organisme de formation, ainsi que pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire conformément au 1° de l'article L. 6325-7 du code du travail.

Article 2.1.6.3

Durée de la formation

La formation (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu au répertoire national des certifications professionnelles, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

- la durée prévue par ledit référentiel ;
- 45 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Bénéficie de cet aménagement toute personne visée à l'article 2.1.2 poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat.

Article 2.1.7

Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou de mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ou qualifications prioritaires.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et des salariés relevant du champ d'application de l'accord.

Article 2.1.8

Tutorat

Conformément à l'article L. 6325-3-1 du code du travail issu de la loi du 5 mars 2014, un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein du cabinet les personnes titulaires de ce type de contrats de travail. Il est désigné et il exerce sa fonction de tuteur dans les conditions fixées par décret.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, inscrit à l'ordre des experts-comptables ou à la compagnie des commissaires aux comptes ;
- soit un salarié titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément (deux si l'employeur est lui-même le tuteur), que ce soit au

titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, selon la distinction opérée par l'article D. 6325-9 du code du travail. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- de reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 3, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés ;
- de perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 2.1.9

Exécution du contrat de professionnalisation

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés du cabinet dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée par le cabinet.

Les institutions représentatives du personnel, si elles existent, sont consultées sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Article 2.2

Périodes de professionnalisation

Article 2.2.1

Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit une qualification :
 - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
 - ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou inter-branches ;
- soit des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- soit des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L. 6323-4, II, du code du travail. Ces heures complémentaires peuvent être financées par l'OPCA dans les conditions définies par la CPNEFP.

Article 2.2.2

Principe de mise en œuvre

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Article 2.2.3

Liste non hiérarchisée des qualifications ou des formations accessibles prioritairement

Il s'agit de :

- tout certificat de qualification professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNEFP ;
- des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ou des CQP ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire par la commission nationale de certification professionnelle ;
- les formations permettant d'acquérir une qualification conduisant à une fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficients 260, 280) et de cadre (coefficients 330, 385), en fonction des objectifs et modalités définis par la CPNEFP. Ces classifications pourront être redéfinies et complétées par la CPNEFP ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

La durée minimale des actions de formation est définie par la loi.

Article 2.2.4

Modalités de mise en œuvre

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés du cabinet ou de l'établissement.

Dans le cabinet ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Le forfait horaire pris en charge par l'OPCA dans le cadre des actions d'accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation est celui défini par les partenaires sociaux dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

Si la participation du salarié à des actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

2.2.4.1. Pendant le temps de travail

Les actions de formation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

2.2.4.2. En dehors du temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié selon les règles définies à l'article L. 6324-7 du code du

travail ; l'employeur définit dans ce cas, avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le cabinet souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas l'accord écrit entre l'employeur et le salarié porte également sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Il porte aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 2.2.5

Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des périodes de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de déterminer, compléter ou mettre à jour :

- les objectifs prioritaires ;
- les qualifications et actions de formation accessibles ;
- les publics prioritaires au regard desquels l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 examine les demandes de financement présentées par les cabinets ;
- l'organisation des périodes de professionnalisation ;
- la politique d'abondement du CPF par le biais de la période de professionnalisation.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies par la SPP dédiée au sein de l'OPCA désigné par le présent accord et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés.

Article 2.3

Préparation opérationnelle à l'emploi

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Article 3

Compte personnel de formation

Article 3.1

Conditions d'ouverture et calcul des droits

Un compte personnel de formation est ouvert pour tout salarié âgé d'au moins 16 ans.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du 2^e alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit (www.moncompteformation.gouv.fr).

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités. Ce service dématérialisé est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année.

Article 3.2

Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par le salarié afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une des formations éligibles au compte définies à l'article 3.3.

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation demandée relève du socle de connaissances et de compétences ou d'un accompagnement à la VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 3.3

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte et mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation, sont :

1. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
2. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
3. Les formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Les formations éligibles sont celles figurant dans la liste établie et actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche et celles visées par la liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF et les listes régionales élaborées par les COPAREF.

4. En outre, il y a aussi les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail et l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 3.4

Prise en charge du CPF

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les parties signataires conviennent de confier à la section paritaire professionnelle le soin de déterminer les enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

Article 3.5

Politique d'abondement

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

1. L'employeur ;
2. Son titulaire lui-même ;
3. Un organisme collecteur paritaire agréé ;
4. Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
5. La CNAV chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP, en lien avec la section professionnelle paritaire, le soin de fixer une politique d'abondement en matière de CPF, en particulier :

- la liste des certifications bénéficiaires de l'abondement parmi la liste établie par la CPNEFP ;
- le cas échéant, les salariés prioritaires ;
- la durée de l'abondement.

Article 4

Entretien professionnel

Article 4.1

Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Sous réserve des cas particuliers prévus ci-dessous, tout salarié bénéficie, tous les 2 ans à compter du 7 mars 2014, d'un entretien professionnel réalisé par le cabinet et, à sa demande, tous les ans.

La tenue des entretiens professionnels est obligatoire. Elle contribue également à l'élaboration du plan de formation adapté aux besoins du cabinet et des salariés.

Des informations pratiques, des outils de GPEC ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site internet de la branche.

L'objectif de ce processus d'entretien est notamment :

- de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;
- de préciser l'étendue des missions et responsabilités ;
- d'évaluer les développements potentiels de carrière ;
- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
- de favoriser l'accès des salariés expérimentés à la VAE.

Cet entretien, qui ne porte pas sur l'évaluation du salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (art. L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt longue maladie (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- d'un mandat syndical.

Cet entretien professionnel se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques jusqu'à présent prévus au retour de ces absences ou congés.

Article 4.2

Déroulement de l'entretien professionnel

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins 1 semaine avant.

Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d’anticiper l’évolution des technologies et l’organisation propre du cabinet ;
- initiatives du salarié pour l’utilisation de son compte personnel de formation ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L’entretien donnera lieu à la rédaction d’un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués par les parties et les éventuelles propositions d’action de formation qui seraient faites au salarié.

Une copie est remise au salarié.

Les cabinets bénéficieront d’une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L’OPCA désigné dans les conditions prévues à l’article 6.1 assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d’assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNEFP de la branche.

Article 4.3

Etat des lieux

Tous les 6 ans, l’entretien professionnel fait l’objet d’un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d’un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d’apprécier s’il a bénéficié d’au moins deux des trois mesures ci-après :

1. Suivre au moins une action de formation ;
2. Acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficier d’une progression salariale individuelle ou professionnelle.

Dans les cabinets d’au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n’a pas bénéficié des entretiens prévus et d’au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1 à 3 ci-dessus son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l’article L. 6323-13 du code du travail.

Article 5

Validation des acquis de l’expérience (VAE)

Article 5.1

Dispositif de validation des acquis de l’expérience (VAE)

Dans le cadre d’une démarche individuelle, la validation des acquis de l’expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l’expérience qu’il a acquise en vue d’obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistrés au RNCP.

Les parties signataires s’accordent à reconnaître l’importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d’information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s’inscrive dans un véritable projet professionnel.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d’en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu’il justifie d’une expérience minimale d’activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article 5.2

Information et aide aux démarches individuelles

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut, conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail et au décret prévu, bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Cet accompagnement est éligible de droit dans le cadre du compte personnel de formation.

Article 5.3

Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l'article L. 6313-12 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. A ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la section professionnelle paritaire (SPP).

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent, selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

Article 6

Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 6.1

Désignation de l'OPCA de la branche

La collecte des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application du présent accord est assurée par un OPCA désigné par accord distinct. La gestion des fonds restant à l'OPCA est assurée au sein d'une SPP dédiée (section paritaire professionnelle), dans les conditions définies aux articles 6.2 à 6.4 du présent accord.

Article 6.2

Contribution légale des cabinets employant moins de 10 salariés

La contribution légale à la formation professionnelle continue est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées :

- à concurrence de 0,15 % de ces rémunérations au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation selon les conditions et priorités définies à l'article 2 du présent accord. La CPNEFP est habilitée, en tant que de besoin, à proposer la révision de la quote-part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par l'OPCA, désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, sur l'utilisation des fonds par les cabinets de moins de 10 salariés ;
- le solde du montant des versements, soit 0,4 %, est affecté au financement :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation du cabinet ;
 - de l'allocation de formation versée au salarié dans les conditions définies par la loi.

Article 6.3

Contribution légale des cabinets de 10 salariés et plus

La contribution légale à la formation professionnelle continue est fixée à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et réparties dans les conditions définies par la loi entre le plan de formation, la professionnalisation, le CIF, le FPSPP et le CPF.

Article 6.4

Contribution conventionnelle à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont conclu un accord distinct prévoyant une contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

Article 6.5

Taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux renvoient à un accord distinct la mise en place d'une recommandation auprès de leurs entreprises pour le versement de la taxe d'apprentissage.

Article 7

Observatoire des métiers de l'expertise comptable du commissariat aux comptes et de l'audit (OMECA)

Des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, sont réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes.

Ces travaux sont accessibles sur le site internet de l'observatoire : www.metierscomptabilite.fr.

La composition et le fonctionnement de cet observatoire sont définis par un accord prenant en considération les éléments suivants :

- un comité paritaire de pilotage composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs, signataires de cet accord, est mis en place afin d'organiser les travaux de l'observatoire.

Les travaux visés au 1^{er} alinéa du présent article qui rassemblent les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications sont mis à la disposition de la CPNEFP.

Les dépenses liées à ces travaux (études, participation des représentants des syndicats...) sont prises en charge par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 dans les conditions définies par la loi et la réglementation en vigueur.

Article 8

Durée. – Formalités. – Révision. – Dénonciation

Article 8.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016 (et s'applique à la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015) sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 8.2

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 8.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Paris, le 13 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)