

## **Accord du 6 mars 2026** relatif au dialogue social et au droit syndical

NOR : ASET2650362M

IDCC : 787

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**IFEC ;**

**ECF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**F3C CFDT ;**

**FSE CGT,**

Ci-après nommés les parties ou les « partenaires sociaux »

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que le dialogue social constitue un levier essentiel de progrès, de cohésion et de performance au sein des entreprises relevant de la convention collective.

Le présent accord de branche a pour objet :

- de favoriser l'engagement syndical des salariés en garantissant des moyens adaptés à l'exercice de leurs mandats ;
- d'assurer une égalité de traitement entre les salariés mandatés et les autres salariés, en particulier en matière de rémunération, de déroulement de carrière et d'accès à la formation ;
- de sécuriser l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités syndicales, dans l'intérêt des salariés comme des entreprises.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux entendent renforcer la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre des mandats syndicaux et en faciliter la valorisation dans les parcours professionnels.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

**1.1.** Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective de branche, ainsi qu'aux salariés qu'elles emploient et dotées de représentants du personnel élu, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, forfait jours), sous réserve des dispositions particulières prévues au présent accord.

**1.2.** Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 2 | Bénéficiaires des dispositions de l'accord**

Les salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté auprès du même employeur bénéficient des dispositions suivantes lorsqu'ils sont mandatés par une organisation représentative de salariés.

Est concerné, tout salarié mandaté par une organisation syndicale de salarié dès lors qu'il exerce ses fonctions (quelle qu'elles soient) au sein d'un cabinet qui applique à titre principal la convention collective des experts comptables et des commissaires aux comptes.

Lorsque les employeurs sont organisées en unités économiques et sociales (UES) ou en groupe d'entités juridiques distinctes relevant de plusieurs conventions collectives (par exemple experts comptables et BETIC) et que les salariés peuvent intervenir indifféremment sur des missions d'audit ou de conseil, le présent texte est applicable au niveau de l'UES ou du groupe d'entités, sans qu'il soit nécessaire de viser expressément la convention collective des experts comptables, afin de garantir une application homogène des droits syndicaux à l'ensemble des salariés concernés.

## **Article 3 | Participation aux réunions paritaires et rémunération**

### **Instances concernées**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés mandatés pour participer, au titre de leur organisation syndicale, aux instances suivantes de la branche :

- la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- l'OMECA ;
- la SPP ;
- tout groupe paritaire ou commission paritaire de travail décidé d'un commun accord par les délégations patronale et salariale au sein de ces instances.

### **Maintien de la rémunération et frais de déplacement**

Lorsqu'ils sont mandatés pour participer aux réunions des instances ci dessus décrites, les salariés concernés bénéficient :

- du maintien intégral de leur rémunération par l'employeur, incluant le salaire de base, les primes contractuelles et les avantages en nature ;
- du remboursement des frais de déplacement par application de l'article 2.1.2 de la convention collective.

## Réunions préparatoires

Chaque réunion paritaire des instances, groupes ou commissions cités ci-dessus peut être précédée d'une réunion préparatoire de la même durée organisée par les syndicats représentatifs de salariés en distanciel ou en présentiel.

Lorsque la réunion préparatoire se tient en présentiel, elle a lieu la veille ou le jour même de la réunion paritaire.

Lors de ces réunions préparatoires, la rémunération est maintenue dans la limite de la durée de chaque réunion paritaire directement concernée, par salarié mandaté par une organisation représentative pour participer aux instances mentionnées à l'article 3, à concurrence de deux salariés par organisation syndicale, dans la limite, le cas échéant, d'un salarié pour un même cabinet relevant de la convention collective.

## Temps de déplacement

Le temps de déplacement pris sur le temps habituel de travail est rémunéré comme si le salarié avait travaillé. Si du temps de déplacement se situe en totalité ou en partie en dehors des horaires habituels de travail, le salarié concerné et son employeur définissent, le cas échéant, une compensation conformément à la loi ou tout accord collectif existant au sein de l'entreprise.

## Information et justification

Les invitations de secrétariat des instances de la branche serviront à quantifier et à justifier les absences des salariés concernés.

Elles doivent être adressées dans un délai raisonnable à l'employeur, à sa demande.

Les mêmes dispositions sont applicables aux salariés ayant conclu une convention annuelle en jours.

Les présentes dispositions se substituent à l'article 2.1.1 de la convention collective.

## Article 4 | *Participation aux réunions statutaires*

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale :

- pour participer au congrès de sa fédération nationale représentative dans la branche ;
- pour participer aux réunions des organes définies par les statuts : comité directeur, bureau exécutif et tout autre appellation d'instance indiquée par les statuts (commission exécutive, groupe de travail...) ;
- pour exercer le mandat de président, de vice-président, de trésorier ou de trésorier adjoint, de secrétaire ou secrétaire adjoint de la fédération nationale.

Bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée sur production d'un document émanant de l'organisation syndicale précisant la nature du mandat et la durée de l'absence.

Selon le mandat détenu, la justification peut être établie une fois par an en indiquant la périodicité et les dates prévisionnelles des absences dans la mesure du possible.

## Article 5 | *Intégration des mandats syndicaux dans l'appréciation du parcours professionnel*

### Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement

Les salariés bénéficiaires d'un des mandats ci-dessus ne peuvent subir par leur employeur de préjudice lié à l'exercice de ces mandats.

Sauf en cas d'incompatibilité avec cet exercice de mandat, ils bénéficient au sein de leur cabinet employeur des dispositions applicables aux autres salariés du cabinet ou applicables à sa catégorie d'emploi.

Conformément à la loi, la rémunération du salarié évolue en fonction des augmentations générales de salaire prévues pour la catégorie d'emplois à laquelle il appartient et dont l'ancienneté est comparable.

Sauf décision plus favorable, il bénéficie d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne des augmentations accordées aux salariés de la même catégorie dans le cabinet ou, à défaut, à la moyenne des augmentations accordées à l'ensemble du personnel.

### Entretiens de suivi des mandats

Un entretien annuel est organisé avec le salarié titulaire d'un mandat pour :

- examiner l'impact du mandat sur l'exécution de son contrat de travail et, le cas échéant, prendre les mesures nécessaires afin de prévenir ou supprimer les incidences qui pourraient être dommageables ;
- recenser et valoriser les compétences acquises dans le cadre du mandat et envisager les perspectives d'évolution professionnelle.

Cet entretien peut être combiné avec les autres entretiens individuels prévus par la loi (entretien professionnel ou forfait jours...) ou au sein du cabinet (entretien d'évaluation par exemple) sous réserve que l'exercice du mandat fasse l'objet d'un compte rendu distinct.

Un entretien de début de mandat peut être tenu, à la demande du salarié ou de l'employeur, afin de définir les modalités d'articulation entre mandat et fonctions (organisation du temps, remplacement, information, priorisation des tâches).

À l'issue du mandat, un entretien professionnel spécifique permet d'identifier les compétences acquises et de déterminer les modalités de leur reconnaissance dans le déroulement de carrière (évolution de poste, classification, formation).

### Information de l'employeur sur l'évolution des mandats

Une fois par an, l'organisation syndicale indique si le ou les mandats confiés au salarié se poursuivent ou non ou si des modifications doivent intervenir avec par exemple un mandat supplémentaire ou suppression d'un mandat.

Tout changement doit être porté à la connaissance de l'employeur par l'organisation syndicale afin que, le cas échéant, des mesures soient appliquées pour continuer d'assurer la compatibilité du mandat avec l'exercice des fonctions relevant du contrat de travail, en limitant les informations communiquées au strict nécessaire.

## Article 6 | *Entrée en application. Durée. Publicité*

Le présent accord entre en application au jour de sa signature sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition par les organisations syndicales de salariés dans les conditions définies par la loi.

Le présent accord sera transmis au ministère du travail et déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est à durée indéterminée.

La révision du présent accord impliquera un accord de l'ensemble des organisations représentatives l'ayant signé.

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée à l'ensemble des organisations représentatives composant la CPPNIC.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

*Fait à Paris, le 6 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)