



EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES

Commission paritaire
permanente - CPPNIC

2020

Présenté le 12 février 2021

SOMMAIRE

Table des matières

Rappel du Cadre réglementaire	3
Partie 1- Bilan des accords d'entreprises.....	4
Bilan des accords en matière d'aménagement du temps de travail.....	5
Bilan des accords en matière de forfait jours	5
Bilan des accords en matière de télétravail	6
Bilan des accords en matière de congés payés	6
Bilan des accords en matière d'activité partielle	7
Bilan des accords en matière de durée du travail, heures supplémentaires et contingents.....	7
Bilan des accords en matière de compte épargne temps (CET).....	7
Partie 2 - Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle	8
Les actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle	8
Les outils mis à disposition pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	10

Rappel du Cadre réglementaire

Dans le cadre de l'application de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche professionnelle.

Cette Commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Etablir un rapport annuel d'activité *à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*¹.

Le rapport susvisé comprend un **bilan des accords d'entreprise** sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires de travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne temps.

Il mesure également l'**impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence** entre les cabinets de la branche (article L. 2232-9 du code du travail).

Au sein de la branche, la Commission paritaire Permanente de négociation et d'interprétation, à laquelle est intégrée la Commission, a été créée par un Avenant du 20 avril 2017 portant révision de la convention collective nationale applicable aux cabinets d'expertise comptable et de Commissariat aux Comptes et étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2017 (JO du 27 décembre).

¹ Bilan intégré au rapport par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Partie 1- Bilan des accords d'entreprises

Le bilan qui suit recense par thème, l'ensemble des accords entrant dans le cadre de l'élaboration du présent rapport.

Rappelant pour chaque thème les stipulations de la Convention collective Nationale, ce bilan recense aussi les dispositions spécifiques des accords d'entreprises concernés.

En 2020, le Secrétariat de la CPPNIC, branche des Experts-comptables et Commissaires aux comptes, a accusé réception de **dix-sept (17) accords** qui portent tous sur les thèmes entrant dans le cadre de l'élaboration du présent rapport annuel d'activité.

Sont relevés par ailleurs, **soixante-un (61) accords non transmis au Secrétariat** mais, tout de même, publiés sur le site internet Légifrance.fr et qui portent sur les thèmes entrant dans le cadre de l'élaboration du présent rapport annuel d'activité.

Recensement des accords par thématique

THEMES NEGOCIES	NOMBRE D'ACCORDS
Aménagement du temps de travail sur l'année	16
Forfait jours	2
Télétravail	14
Congés payés	25
Activité partielle	3
Heures supplémentaires et contingent	3
CET	3
Pluri-Thématiques	12

Les accords d'entreprise recensés se fondent en majeure partie sur les dispositions conventionnelles de branche.

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE 2020

Lorsqu'ils comportent des stipulations spécifiques, celles-ci répondent aux besoins particuliers des activités des cabinets ou à des catégories spécifiques de salariés occupant des emplois le nécessitant.

Tous les accords d'entreprise recensés ont été conclus selon les modalités légales et règlementaires en vigueur lors de leur signature :

- **13** accords signés par des représentants des organisations syndicales ;
- **22** accord ratifié par référendum ;
- **23** accords signés par des élus, membres titulaires du CSE
- **15** accords signés à la majorité des membres du CSE
- **5** accords signés, non renseignés.

Bilan des accords en matière d'aménagement du temps de travail

Le titre VIII de la Convention collective applicable prévoit la **modulation** du temps de travail qui ouvre la possibilité de répartir inégalement l'horaire collectif entre les 52 semaines de l'année civile ou toute périodes de 12 mois consécutifs de sorte que sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit de 35 heures de travail effectif.

Depuis la loi n°2008-789 du 20/08/2008, la modulation a été remplacé par l'**annualisation** qui est un dispositif unifié d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Parmi les accords recensés, **quatorze** traitent de l'annualisation du temps de travail et prévoient les dispositions spécifiques ci-après ;

- **Majoration des heures supplémentaires.** Un des accords d'annualisation prévoit une majoration à 25% de toutes les heures supplémentaires de la 36^e à la 43^e heure et une majoration de 50% au-delà de la 43^e heure.
- **Droit à la déconnexion.** Un des accords traite du droit à la déconnexion en application des dispositions légales en la matière.
- **Prime de nuit pour grand déplacement.** Un des accords prévoit, en cas de déplacement d'une durée supérieure à 1h30, sous réserve d'une nuit passée à l'hôtel, le versement d'une prime dite de nuit.

Bilan des accords en matière de forfait jours

Le titre VIII de la Convention collective applicable complété par un avenant du 18 février 2015 ouvre la possibilité pour les cabinets de conclure avec une certaine catégorie du personnel visé à l'article 8.1.2.3, une convention individuelle de forfait en jours.

Tous les accords portant spécifiquement sur ce thème reprennent les exigences conventionnelles et légales en matière de contrôle et de suivi de la charge de travail des collaborateurs concernés.

Bilan des accords en matière de télétravail

Le cadre conventionnel au niveau de la branche ne prévoit pas le télétravail.

Les accords conclus et recensés en la matière se situent dans le cadre des exigences légales et réglementaires codifiés aux articles L.1222-9 à L.1222-11 du code du travail.

Au nombre des accords recensés, **dix** ont été conclus postérieurement à la période de confinement national qui s'est étendue de mars à mai 2020.

Un seul des accords fait expressément référence dans son préambule, à la crise sanitaire.

Néanmoins, l'augmentation du nombre d'accords conclus sur ce thème en particulier n'est pas sans lien avec la crise sanitaire précédemment mentionnée.

Bilan des accords en matière de congés payés

Au nombre des accords recensés,

- **Vingt-quatre** ont été spécifiquement conclus en application de l'ordonnance (n°2020-323 ; 25 mars 2020) portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Cette ordonnance permet à l'employeur par accord collectif d'imposer à ses salariés la prise de congés payés ou jours de repos acquis ; la faculté de modifier les dates de départ en congés payés ou jours de repos posés par les salariés.

Initialement prévue pour durer jusqu'au 31 décembre 2020, la date limite du dispositif a été repoussée au 30 juin 2021 par une ordonnance (n°2020-1597) du 16 décembre 2020.

Neuf des accords concernés fixent leur échéance avant le 31 décembre 2020.

Quinze de ces accords fixent leur échéance au 31 décembre 2020.

Aucun accord de renouvellement du dispositif n'a été recensé dans le cadre de l'élaboration du présent rapport.

- **Un seul** des accords traite des congés spéciaux, pour évènements familiaux. Il prévoit les dispositions spécifiques ci-après ;
 - ❖ Le congé de naissance d'un enfant est porté à 5 jours.

Prévu par le titre VII de la Convention collective, modifié par un avenant du 22 novembre 2017, ce congé spécial de courte durée est en principe de 3 jours.

- ❖ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à 21 jours calendaires ou, 28 jours calendaires en cas de naissances multiples. En cas d'hospitalisation à la suite immédiate de la naissance, un congé complémentaire dans la limite de 30 jours est octroyé au père salarié, conjoint de la mère (*salarié*), personne liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Le congé de paternité n'est pas visé par les dispositions conventionnelles de la branche.

Néanmoins, sa mise en œuvre reste régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur qui prévoient, **à compter du 1^{er} juillet 2021, l'allongement du congé de paternité de 21 à 25 jours calendaires ou, 18 à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples** (Loi n° 2020-1576 du 14 déc. 2020, financement de la sécurité sociale pour 2021).

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE 2020

- ❖ Le congé de second parent qui doit permettre au deuxième parent, dans les cas ne pouvant donner droit au congé de paternité, indépendamment du sexe et de la situation maritale, de prendre un congé de 21 jours calendaires consécutifs, ou 28 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples.
Le congé complémentaire de paternité ou d'accueil de l'enfant bénéficie également au second parent dans la limite de 30 jours.

Bilan des accords en matière d'activité partielle

L'article 8 de l'ordonnance (n°2020-460 du 22 avril 2020) portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, autorise les employeurs à recourir à l'individualisation de l'activité partielle lorsque cela est rendu nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité.

Sous réserve d'un accord d'entreprise, une partie seulement des salariés peut ainsi être placée en activité partielle ou se voir appliquer une répartition différente des heures travaillées et non travaillées,

En application de l'ordonnance précitée, **trois** des accords recensés portent spécifiquement sur l'individualisation de l'activité partielle.

Bilan des accords en matière de durée du travail, heures supplémentaires et contingents

A défaut d'accord collectif, le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires est actuellement fixé à 220 heures en application des articles L. 3121-39 et D. 3121-24 du code du travail.

Le titre VIII de la Convention collective applicable fixe également ce contingent à 220 heures sauf en cas de modulation du temps de travail au titre duquel ce contingent est ramené à 90 heures.

Trois des accords recensés relèvent, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le volume du contingent pour le porter à 350 heures et 400 heures

Bilan des accords en matière de compte épargne temps (CET)

Le titre VIII de la Convention collective applicable prévoit la possibilité de mettre en place au profit de tous les collaborateurs du cabinet, un CET alimenté de droits à congé rémunéré.

Les accords recensés sur ce thème prévoient les dispositions spécifiques ci-après ;

- **Bénéficiaires.** Une ancienneté d'un an requise
- **Délai d'utilisation de l'épargne temps au titre des RTT.** Il est fixé à 8 ans (*au lieu des 4 ans prévus par la CCN*) à compter de l'ouverture des droits.
- **Rachat des cotisations d'assurance vieillesse.** Possibilité d'un rachat selon les modalités prévues à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale.
- **Passerelle vers le PERECO** Possibilité de transférer des droits CET vers le compet PERECO dans la limite de 10 jours par an.
- **Don de jours CET entre collègues**

Partie 2 - Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche des Experts-comptables et Commissaires aux comptes considèrent que la promotion de l'égalité professionnelle relève de la prise de conscience et de l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics.

Conscients que l'accord de branche est un moyen adapté pour définir des actions et des objectifs, ils signent un **accord de méthode du 14 janvier 2011** confiant à un cabinet d'étude et de conseil, le soin de mener une étude au niveau de la branche sur,

- Les rémunérations,
- l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle
- les conditions de travail et d'emploi

Le rapport de cette étude a permis à la branche de disposer d'un diagnostic sur la situation des femmes et des hommes dans la profession.

A l'appui de ces éléments et après des échanges sur les constats, les partenaires sociaux ont signé le 04 janvier 2013, un **accord de branche pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Les actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

Les partenaires sociaux ont défini des mesures de nature à concourir à l'égalité des chances et des informations à collecter périodiquement pour assurer le suivi des orientations retenues.

Bilan des actions de la branche sur la promotion professionnelle

Pour assurer une évolution professionnelle équivalente entre les femmes et les hommes, l'accord du 04 janvier 2013 prévoit que les Cabinets doivent utiliser la formation pour développer la mobilité professionnelle et permettre une progression salariale.

Afin d'adapter le cadre législatif et réglementaire de la formation qui a évolué notamment, suite à la loi « *Avenir professionnelle* », les partenaires sociaux ont ouvert entre septembre 2019 et mai 2020 des travaux en vue du toilettage de l'accord de branche sur la formation professionnelle, signé le 13 novembre 2015.

A l'issue de ces travaux, aucun accord n'a été trouvé.

Néanmoins, les partenaires sociaux se sont fixés de nouveaux objectifs pour une politique de branche redéfinie et plus ambitieuse.

Des travaux sont actuellement en cours au sein de la Commission paritaire de branche pour l'emploi et la formation pour atteindre ces objectifs.

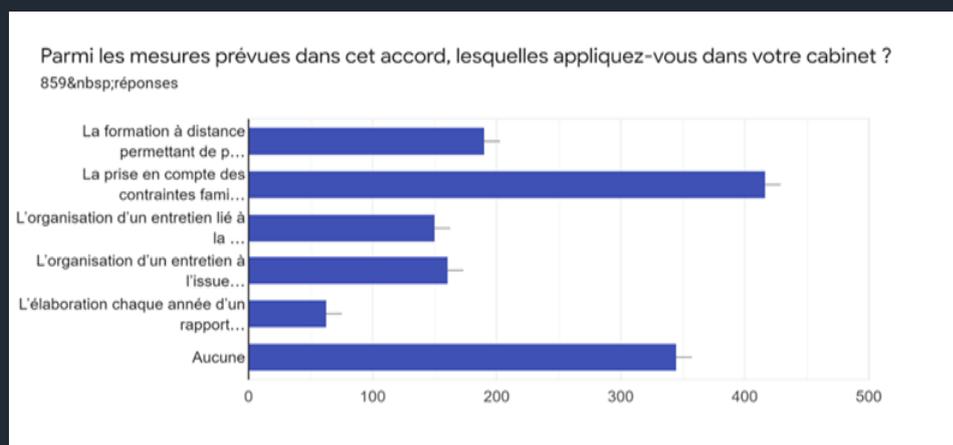
Bilan des actions de la branche sur l'articulation vie professionnelle – privée

Afin de concilier la vie privée, la maternité et la parentalité avec la vie professionnelle comportant, dans l'année, des périodes de plus forte activité, les partenaires sociaux sont convenus de promouvoir une communication sur la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur une période inférieure.

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE 2020

A cet effet, les cabinets sont invités à participer à une grande enquête réalisée chaque année par la Délégation patronale. En raison de la crise sanitaire, les délais n'ont pu être tenus et cette enquête a été reportée.

Néanmoins, il ressort du sondage 2019 que les contraintes familiales dans l'organisation des déplacements, des réunions et des formations à distance sont mieux prises en compte par les cabinets. Il est également tenu compte des obligations liées à l'organisation d'un entretien à l'issue du congé maternité ou du congé parental pour définir les formations nécessaires à l'actualisation des connaissances.



Bilan des actions de la branche pour favoriser l'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux ont prévu que tous les Cabinets,

- communiquent, une fois par an, à leurs salariés ou leurs représentants, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes et ce dans la limite de la divulgation d'informations individuelles (*en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective, d'articulation vie familiale/vie professionnelle*),
- assurent le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les collaboratrices dont le salaire excède le plafond sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.
- Veillent à ce que les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet bénéficient d'une égalité en matière de rémunération.

A l'instar des actions en faveur de l'articulation vie professionnelle-privée, l'effectivité des actions en faveur de l'égalité de rémunération se mesure au travers du sondage annuelle réalisé par la Délégation patronale auprès des cabinets de la Branche.

Pour l'année 2020 marquée par la crise sanitaire, les délais n'ont pu être tenus et cette enquête a été reportée.

Effectivité de l'accord de branche pour l'égalité professionnelle

La branche a lancé plusieurs études prospectives en 2016, 2018 et 2019 dans le cadre de son observatoire des métiers.

Ces études réalisées par IPSOS répondent à un double objectif : évaluer la notoriété de l'accord du 4 janvier 2013 et les pratiques en matière d'égalité professionnelle au sein des cabinets de la branche.

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE 2020

Au nombre des actions qu'elle aura à mener dans le cadre de son observatoire, la branche a transmis à son Opérateur de compétences Atlas, une demande de budget pour de nouvelles études prospectives notamment en matière d'égalité professionnelle.

Les outils mis à disposition pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La dernière étude prospective réalisée pour l'observatoire des métiers (OMECA) démontre qu'une majorité des cabinets plébiscitent les outils d'analyses comparatives, notamment des tableaux.

La branche envisage de réaliser ses propres outils, mais dans l'intervalle elle préconise aux cabinets l'utilisation des outils mis en ligne sur le site internet du Ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.