

Convention collective Branche des sociétés d'expertises et d'évaluations (IDCC 0915) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635660. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/branche-des-societes-d-expertises-et-d-evaluations-0915>.

Sommaire

1. Titre 1er Dispositions générales
2. Titre 2 Rémunération du travail et classification
3. Titre 3 Conditions générales de travail
4. Titre 4 Formation professionnelle
5. Titre 5 Dispositions diverses
6. Annexe I Classification
7. Annexe II Exemple de grille de critères classants à six degrés
8. Annexe III Salaires minimaux conventionnels

Titre 1er Dispositions générales

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

À compter de leur entrée en vigueur, les stipulations du présent avenant se substituent aux articles 1 à 53 de la convention collective nationale du 7 décembre 1976 de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations, telles qu'elles ont été le cas échéant modifiées par voie d'avenant, notamment l'avenant du 18 décembre 2015.

Restent toutefois en vigueur l'ensemble des accords et avenants complémentaires, en particulier :

- les avenants portant sur les salaires minimaux (les avenants n° 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72) ;
- l'accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord du 13 mars 2019 sur la désignation de l'opérateur de compétences OPCO-EP ;
- l'accord du 20 décembre 2018 sur l'égalité hommes-femmes ;
- l'avenant n° 65 du 5 avril 2017 relatif aux frais de déplacement professionnels des salariés mandatés par leur organisation syndicale (articles 3 et 4) ;
- l'accord formation Pro-A du 15 avril 2024 ;

ainsi que les annexes 1, 2, 3, ces dernières étant intégralement reprises en annexe du présent accord.

Il est enfin rappelé que la convention collective nationale du 7 décembre 1976 et ses avenants ont tous fait l'objet en leur temps d'un arrêté d'extension.

Après respect des dispositions sur le droit d'opposition, cette nouvelle version de la convention sera déposée au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et au ministère du travail auquel l'extension sera demandée.

Elle sera diffusée à l'ensemble des organisations syndicales pour constituer le seul document qui sera utilisé lors des réunions paritaires et constituer l'unique référence pour les utilisateurs.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer indistinctement à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Chapitre 1er : Champ d'application

Article 2 — Champ d'application professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La présente convention collective nationale règle les rapports de travail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique et, d'autre part, leurs salariés exerçant leur activité soit en France, soit hors de ce territoire sous réserve d'avoir été engagés par une entreprise française et de relever du droit français.

Par société d'expertises et d'évaluations, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, pertes d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle... hors l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Ces sociétés sont répertoriées principalement sous le code NAF 6621Z mais elles peuvent être classées différemment, l'activité principale de la société définie par son chiffre d'affaires étant déterminante pour l'applicabilité de la présente convention collective.

Article 3 — Champ d'application territorial

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Chapitre II Durée. Révision. Dénonciation

Article 4 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1er janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à la fédération des sociétés d'expertise, en tant que signataire. Pour les autres entreprises, elle prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension de la présente convention.

Article 5 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Une demande de révision peut intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention. (1)

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte. (1)

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation. (Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 6 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord de branche dans les délais précités, il est fait application des garanties prévues par l'article L. 2261-13 du code du travail.

Chapitre III Dialogue social de branche

Article 7 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

7.1. Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;
2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
5. *Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.* (1)

7.2. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission est assurée par un responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services de l'organisation patronale représentative désignée par la délégation patronale.

7.3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir en formation « plénière » ou en formation « interprétation et conciliation ».

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes configurations et groupes techniques de cette instance. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en configuration plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

La commission, quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En sa formation « interprétation et conciliation », la commission a pour missions :

- d'une part de rechercher amiablement la résolution de litiges collectifs qui, n'ayant pu être réglés au sein de l'entreprise, lui seront soumis ;
- d'autre part de résoudre les difficultés posées dans les cabinets par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

Dans tous les cas, la commission se réunit dans les 3 semaines qui suivront la demande de convocation, et ses avis ou décisions devront être pris dans les 15 jours suivants, à la majorité simple.

Saisie dans le cadre de sa mission de conciliation, la commission établit un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

La fédération des sociétés d'expertise (FSE) assurera la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission. (2)

7.4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

La fédération des sociétés d'expertise (FSE) assurera la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission, sous la responsabilité de 1 secrétaire et de 1 président qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée de 1 an. (2)

(1) Le dernier alinéa de l'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail lesquelles prévoient que le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 7.3 et le dernier alinéa de l'article 7.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L.

2261-19 du code du travail lesquelles prévoient la présence des représentants de la ou des organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 8 — Participation aux réunions paritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés qui participent à des réunions paritaires décidées entre organisations patronales et salariales de la profession s'efforceront d'éviter que la marche normale de leur service se trouve affectée par leur absence. Dans ce but, ils informeront dix jours à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions.

Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus entre employeurs et salariés de la profession ou leurs organisations syndicales respectives, ne doit pas, lorsque ce salarié est amené à y consacrer une part de l'activité qu'il doit normalement à son employeur, constituer un obstacle à son avancement.

Le temps passé par les intéressés à toute réunion paritaire desdits organismes y compris à la réunion préparatoire, ne donnera pas lieu à réduction de leur rémunération.

Les salariés appartenant à des entreprises appliquant la présente convention collective et participant à ces réunions sont indemnisés des frais engagés pour participer à ces réunions dans les conditions appliquées par les entreprises aux autres déplacements (remboursement du trajet, des frais de repas et hôtel).

Ces dispositions s'appliquent à concurrence de 2 représentants par organisation syndicale représentative, *salarié(s) d'entreprise(s) appliquant la présente convention collective* (1).

Les frais de déplacement et le maintien de la rémunération sont versés par l'employeur. Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces fonctions syndicales seront définies par une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale.

Les signataires veillent à la stricte observation des dispositions définies au présent chapitre et interviendront auprès de leurs adhérents respectifs pour en faire respecter l'application.

(1) Les termes « salarié(s) d'entreprise(s) appliquant la présente convention collective » figurant au 5e alinéa de l'article 8 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, lesquelles prévoient notamment le bénéfice des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement à tous les salariés d'entreprises participant aux négociations et aux réunions des instances paritaires et ce dès lors que la composition de la CPPNI prévue à l'article 7.2 n'est pas limitée.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Chapitre IV Liberté syndicale. Liberté d'opinion. Représentation du personnel

Article 9 — Principes généraux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du droit syndical est régi par la loi.

Article 10 — Délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Dans la limite du nombre d'heures de délégation que leur accorde la loi, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, les délégués syndicaux peuvent se déplacer librement à l'intérieur de l'établissement. (1)

Dans le cas où, en raison de l'effectif du personnel, plusieurs délégués auraient été désignés pour une même section syndicale, ces délégués pourraient répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, la direction étant toutefois informée de cette répartition.

Les heures de délégation accordées par la loi aux délégués syndicaux peuvent se cumuler avec celles qui leur seraient imparties en qualité de membre du comité économique et social.

Ces heures seront payées comme temps de travail effectif.

(1) La 1re phrase de l'article 10 est exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 2143-20 du code du travail qui accordent la liberté de circulation des délégués syndicaux à l'intérieur de l'entreprise sans la limiter aux seules heures de délégation desdits délégués.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 11 — Local syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Un local est mis à la disposition des sections syndicales conformément aux lois en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Conformément à l'article L. 2142-10 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, dans un local, et suivant les modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise. (1)

(1) Le 2e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2142-11 du code du travail, lesquelles prévoient que si tous les participants aux réunions syndicales doivent pouvoir s'y rendre en dehors de leur temps de travail, les représentants du personnel, qui peuvent par ailleurs être adhérents de la section syndicale organisatrice, peuvent aussi s'y rendre sur leur temps de délégation.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 12 — Comités sociaux et économiques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La constitution et le fonctionnement des comités sociaux et économiques, ainsi que le financement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre 2 Rémunération du travail et classification

Chapitre Ier Définition et nomenclature des emplois et fonctions

Article 13 — Classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les emplois sont classés selon la classification figurant en annexe 1.

Article 14 — Salaires minima

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salaires minima du personnel sont fixés par avenant inséré en annexe 3 de la convention collective. Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'apprécient sur une période annuelle. Dans ce cadre, est pris en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versé au cours de la période annuelle, y compris la gratification annuelle prévue ci-après mais à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Pour les salariés non-cadres (niveau 1 à 5), les salaires minima conventionnels ainsi fixés s'entendent sur la base d'une gratification annuelle « intégrale » correspondant à 12 mois de travail effectif.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au moins du salaire annuel minimum fixé par avenant annexé (annexe 3) à la convention collective, majoré dans les conditions de l'article 45 du présent accord.

Chapitre II Rémunération du personnel non-cadre

Article 15 — Gratification annuelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés non-cadres bénéficient d'une gratification annuelle égale à un douzième de leur salaire de base brut mensuel, hors prime de quelque nature que ce soit, par mois de travail effectif.

Le salaire de base brut mensuel retenu est celui qui correspond à la durée contractuelle du travail ou en cas d'absence à celui payé au cours du mois. Les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés annuels n'entraînent pas de réduction de la gratification annuelle.

Cette gratification annuelle ne se cumule pas avec les primes de même nature existantes dans les entreprises (prime de 13e mois, prime annuelle,...). *Seul le montant le plus favorable est versé aux salariés bénéficiaires définis ci-dessus* (1).

Les modalités de versement sont fixées par les entreprises (périodicité, acompte ...).

Cette gratification est prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article 14 ci-dessus.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable en fonction d'un chiffre d'affaires, d'objectifs, etc., le contrat de travail ou l'avenant fixant les modalités de calcul de cette partie variable peut prévoir que la gratification annuelle soit comprise dans la rémunération sous réserve toutefois que la rémunération sur l'ensemble de la période annuelle soit au moins égale au salaire minimum annuel conventionnel compte tenu de la durée du travail effectivement réalisée au cours de l'année.

(1) La dernière phrase du 3e alinéa de l'article 15 est étendue sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232), dont il ressort que la branche ne peut pas imposer aux entreprises le versement de la gratification annuelle dès lors qu'un accord d'entreprise prévoit d'ores et déjà l'existence de cette prime ou d'une prime de même nature moins favorable.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 16 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés non-cadres ayant au moins trois années d'ancienneté bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur la base du salaire minimum annuel au prorata de la durée du travail fixé en référence à la classification conventionnelle, divisée par douze, à raison de :

- 2,5 % à partir de trois années et jusqu'à neuf années d'ancienneté ;
- 5 % à partir de dix années et jusqu'à quatorze années d'ancienneté ;
- 7,5 % à partir de quinze années et jusqu'à dix-neuf années d'ancienneté ;
- 10 % à partir de vingt années d'ancienneté.

Par année d'ancienneté, il faut entendre une année révolue de présence continue au sein de la société. Toutefois, les interruptions de travail pour cause de maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité ne sont pas déduites du temps de présence.

Cette prime d'ancienneté est acquise à compter du premier jour du mois au cours duquel la condition d'ancienneté ci-dessus est remplie.

(1) L'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions législatives prenant en compte d'autres périodes d'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, notamment les articles L. 1225-16, L. 1225-65, L. 3142-21 et L. 3142-37 du code du travail.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Titre 3 Conditions générales de travail

Chapitre Ier Contrat de travail. Embauche

Article 17 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée initiale maximale est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 2 mois pour les non-cadres.

Toute interruption de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge cette dernière d'autant.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle initialement fixée au contrat. Cet accord écrit doit intervenir avant la fin de la période initiale d'essai. La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulés dans le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, l'engagement pourra être rompu par l'entreprise sous réserve du respect des délais de prévenance tels que fixés par la loi :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- 1 mois après trois mois de présence.

Le salarié qui décide de rompre son engagement devra respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi à savoir actuellement :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fait l'objet d'une indemnité compensatrice.

Article 18 — Lettre d'engagement ou contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La lettre d'engagement ou le contrat de travail écrit comporte au minimum les indications suivantes :

- domicile ou la résidence du salarié ;
- durée du contrat ;
- date d'embauche ;
- poste occupé ou activités du salarié ;
- classification conventionnelle ;
- zone géographique d'emploi ou agence ou bureau de rattachement ou direction régionale de l'entreprise dont dépend le salarié ;
- conditions d'essai ;
- durée du travail ;
- mode de rémunération ou montant du salaire brut mensuel pour la durée du travail contractuelle ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel dû ;
- remboursement de frais ;
- indication des régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé applicables.

Quand le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou à temps partiel il comporte également les autres clauses prévues par la réglementation applicable à l'une ou l'autre de ces formes de collaboration.

D'autres éléments d'information peuvent figurer sur le contrat de travail ou la lettre d'engagement :

- éléments de rémunération existant dans l'entreprise ;
- existence d'une clause de non-concurrence.

Cette liste d'informations n'est pas limitative.

Chapitre II Durée et répartition de la durée du travail

Article 19 — Durée légale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La durée du travail effectif est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires pour le personnel dont la durée de travail est mesurée en heures.

L'employeur organise le temps de travail dans le respect des dispositions légales :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'évènement exceptionnel (1) , être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur une journée ;
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures de repos hebdomadaires consécutives ;
- 48 heures effectives maximales de travail sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'évènement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : évènement climatique, traitement

Article 20 — Répartition hebdomadaire de la durée du travail exprimée en heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le travail effectif de la semaine est réparti sur 5 jours. Cette répartition pourra avoir lieu sur une période inférieure à 5 jours, sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise, en précisant les modalités pratiques.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela n'excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours. Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel (1) (voir déf. article 19). Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jours devra être respecté.

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire.

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise.

Article 21 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures par an et par salarié. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires doit faire l'objet d'une information préalable au comité social et économique, s'il existe.

21.2. Majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

21.3. Repos liés à la réalisation des heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires et/ ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces repos sont fixées dans les conditions légales et celles définies ci-après.

21.4. Caractéristiques des contreparties en repos

Le droit à la contrepartie en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait effectivement travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés seront informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prendrait fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces repos, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond au droit acquis.

Chapitre III Travail à temps partiel

Article 22 — Définition et dérogation à la durée minimale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le recours au temps partiel constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à 2 heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation individuelle par accord des parties au contrat de travail.

Article 23 — Modalités de mise en place

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis le cas échéant des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai d'un mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorablement à la demande.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une durée de travail à temps partiel doit adresser sa demande à l'employeur par courrier en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande

doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail souhaitée, sauf accord express des parties.

La demande doit préciser la durée du travail et les modalités pratiques d'exercice du temps partiel souhaitées, ainsi que la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec accusé réception ou par remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné une suite favorable à la demande.

Article 24 — Contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires prévues par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra notamment comporter les mentions suivantes :

- qualification du salarié ;
- salaire mensuel brut pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la convention collective par rapport à la durée contractuelle du travail ;
- durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant les semaines du mois ;
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification ;
- modalités selon lesquelles les horaires du travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié ;
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces mentions s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hormis la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Article 25 — Coupure et durée journalière minimale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder deux heures.

La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord express entre les parties au contrat de travail.

Article 26 — Modification des horaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Article 27 — Heures complémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

L'employeur peut prévoir la faculté de recourir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

Article 28 — Complément d'heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail. Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe.

Toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle initiale bénéficient des majorations successivement applicables aux heures complémentaires, c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'au 10e de la durée contractuelle initiale et 25 % au-delà de ce 10e.

Conformément à la loi, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, huit avenants peuvent être conclus par an et par salarié.

Les salariés ayant exprimé leur volontariat pour réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires.

En cas de pluralité de volontariats à départager, les compléments d'heures seront proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs volontariats au salarié le plus ancien en termes d'ancienneté.

Article 29 — Passage à temps plein

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre une activité à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

Article 30 — Égalité de traitement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

Chapitre IV Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article 31 — Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de compenser arithmétiquement les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hautes seront compensées par les périodes basses de façon à ce que la durée collective du travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

Article 32 — Mise en œuvre

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du comité social économique s'il existe. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Article 33 — Répartition de la durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures, qui pourra en cas d'évènement exceptionnel (1), être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives maximales sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes retenues ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'évènement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : évènement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

Article 34 — Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La répartition des temps de travail de chaque période est déterminée par service et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des horaires de travail.

Cette répartition comporte l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines. La modification de cette répartition en cours de période respectera un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de surcroît temporaire d'activité ou de travaux à accomplir dans un délai déterminé ou en cas d'évènement exceptionnel (1).

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'évènement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : évènement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

Article 35 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée légale moyenne effective calculée dans le cadre pluri-hebdomadaire retenu.

Article 36 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période de référence.

Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Les absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation seront comptabilisées pour le nombre d'heures de travail qui aurait dû être effectué s'il n'y avait pas eu absence.

En cas d'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié seront calculées sur la base de la rémunération lissée.

Article 37 — Fin de période

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures supérieur à celui rémunéré du fait du lissage, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et feront l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré du fait du lissage, la rémunération sera régularisée à la fin de la période sur la base du taux horaire normal.

Article 38 — Période incomplète

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence, verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paie sur la base du temps de travail réellement effectué.

Article 39 — Dispositions particulières pour les temps partiels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 34 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard une semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 34.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée annuelle sont majorées conformément aux dispositions légales.

Chapitre V Convention de forfait annuel en jours

Article 40 — Convention de forfait annuel en jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail en journées et non plus en heures. Il fixe le nombre de jours que le salarié doit travailler chaque année civile ou exercice comptable ou toute autre période annuelle définie par l'entreprise.

Article 41 — Salariés concernés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Conformément aux dispositions du code du travail, les personnels dont la durée du travail ne peut être pré-déterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Ce sont les salariés cadres et non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :

- les experts cadres, salariés dont l'activité impose de nombreux et fréquents contacts avec le client ou l'assuré et dont la présence au bureau n'est pas sujette à des horaires déterminés. Ces salariés disposent d'une grande latitude dans la conduite et l'organisation de leurs missions. Ils ont la possibilité d'influer sur leur emploi du temps, et il leur est impossible de prédéterminer avec certitude la durée de leur prestation pour le client ;
- d'autres cadres de niveau 6 à 10, c'est-à-dire les cadres administratifs, les cadres assurant des fonctions transverses, ceux exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, et qui disposent d'une grande liberté dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;
- les salariés classés niveau 5, occupant un emploi de la filière « fonction commerciale » ou « expert », et répondant à la définition de ce niveau, dont la durée du temps de travail par application de l'article L. 3121-58 2° du code du travail ne peut être prédéterminée et dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 42 — Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord express du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Les modalités de mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours peuvent faire l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

Article 43 — Nombre de jours travaillés dans l'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le nombre de jours travaillés forfaitisé ne peut excéder 218 jours de travail effectif à temps plein pour la période annuelle retenue, y compris le dispositif solidarité et ceci quand le salarié a acquis et prend la totalité des congés payés.

À défaut, le nombre de jours à travailler est augmenté d'autant.

Cette limite de 218 jours a été fixée en considération de 11 jours fériés chômés (nouvel an, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël). Si localement des jours fériés supplémentaires sont chômés, ils viennent en déduction des 218 jours.

Article 44 — Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le temps de travail des salariés concernés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

La mise en œuvre de la convention de forfait annuel en jours nécessite que des dispositions soient adoptées afin d'organiser l'amplitude et la charge de travail. Ces dispositions concernent les modalités de décompte :

- des journées travaillées ;
- des conditions de contrôle de son application ;
- des modalités de suivi de l'organisation du travail ;

- de l'amplitude des journées d'activité.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées la charge de travail de l'intéressé (chiffre d'affaires, nombre de missions...) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos est établi conjointement entre les parties. Cet état récapitule les documents ci-dessous établis trimestriellement.

Pour ce faire, les parties définissent les dates de prise des jours de repos liés à la limitation à 218 jours (y compris un jour solidarité) de la durée du travail ou à tout le moins les modalités selon lesquelles ces jours de repos seront fixés.

Le suivi de la charge de travail et de sa répartition dans le temps est assuré par l'employeur grâce à des entretiens et documents périodiques :

- a minima l'entretien annuel prévu par les dispositions législatives ;
- un suivi trimestriel écrit indiquant la répartition des jours ouvrables entre jours travaillés et jours de repos. Ce document permet au salarié concerné d'alerter sur sa charge de travail l'employeur qui apportera une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien de 11 heures ainsi que celles relatives au repos hebdomadaire minimum.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela n'excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours. Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel (1) .

Si cette hypothèse doit aboutir par accord écrit de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jours de travail : un avenant au contrat de travail déterminera annuellement le nombre de jours supplémentaires à travailler au-delà de 218 jours, jour de solidarité compris, le mode de calcul du salaire journalier et le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui est au minimum de 10 % et qui peut être majoré en fonction de la législation en vigueur.

Le comité social et économique est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

(1) On entend par « événement exceptionnel », tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

(a) L'article 44 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-64 et L. 3121-66 du code du travail selon lesquelles le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est fixé par accord ou à défaut est limité à deux cent trente-cinq.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 45 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La rémunération des salariés en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que leur travail implique. Le salaire minimum conventionnel afférent sera le salaire minimum annuel du niveau concerné majoré de 6,5 %.

Chapitre VI Convention de forfait annuel en heures

Article 46 — Convention de forfait annuel en heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La convention de forfait annuel en heures consiste à fixer un nombre d'heures de travail dans la limite de 1 847 heures (1 607 h + le contingent de 240 heures supplémentaires) que le salarié doit effectuer au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise).

La convention de forfait annuel en heures permet une variation du nombre d'heures de travail d'une journée à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, en fonction de la charge de travail.

Le comité social et économique, quand il existe, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 47 — Salariés concernés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait annuel en heures les salariés cadres, de niveau 6 à 10, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés non-cadres du niveau 5, occupant un emploi de la filière « fonction commerciale » ou « expert », répondant à la définition de ce niveau, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 48 — Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord express du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant (convention individuelle).

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures restent soumis aux dispositions suivantes :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel, être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur une journée ;

- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures consécutives de repos hebdomadaire ;
- 48 heures effectives maximales de travail sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- dispositions sur les jours fériés et congés payés ;
- dispositions sur le contrôle de leur temps de travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées et comprises dans la convention de forfait annuel en heures.

Le dépassement de la durée annuelle de travail précisée par la convention individuelle implique un avenant conclu par écrit d'un commun accord des parties fixant le nombre d'heures s'ajoutant pour l'année à la durée initiale et la rémunération supplémentaire.

Chapitre VII Retards et absences

Article 49 — Retards et absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable, sauf cas prévus par la loi.

Toute absence non prévisible doit faire l'objet le jour même d'une information auprès de l'employeur précisant le motif de l'absence et sa durée probable. Par ailleurs, toute absence doit être justifiée à l'employeur au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure définie par la loi. Les mêmes obligations s'imposent en cas de prolongation de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié qui bénéficie d'un maintien de salaire pendant son indisponibilité, par un médecin de son choix.

Tout retard doit être justifié auprès de l'employeur.

Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une procédure disciplinaire.

Chapitre VIII Congés payés

Article 50 — Durée du congé payé annuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La durée du congé payé annuel est de cinq semaines par année de travail effectif et ce, quelle que soit la durée contractuelle du travail.

En cas de présence inférieure à douze mois, le congé sera attribué prorata temporis, arrondi à l'unité supérieure.

Article 51 — Période de référence d'acquisition des congés annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, sauf accord d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

Article 52 — Période de congés payés annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La période de prise de congés principale s'étend du 1er mai au 31 octobre.

La durée du congé pris en une seule fois au cours de cette période ne pourra excéder quatre semaines et ne pourra être inférieure à deux semaines consécutives.

La cinquième semaine de congés ne pourra pas être accolée au congé principal de quatre semaines, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié pourra demander à prendre une partie de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employeur restant libre de l'accorder ou de la refuser suivant les besoins du service.

Lorsque la prise de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent selon les règles de fractionnement conformes aux dispositions légales en vigueur.

(1) L'article 52 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-17 du code du travail lesquelles prévoient qu'il peut être dérogé individuellement au principe selon lequel la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 53 — Congé d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La durée du congé, telle qu'elle est fixée ci-dessus, sera augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre IX Maladie

Article 54 — Maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées par la remise dans les 48 heures d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et donnent lieu à l'application des articles suivants.

Article 55 — Maintien de salaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés ayant une année d'ancienneté à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident percevront une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Cette allocation est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié, selon les montants et taux d'indemnisation étant mentionnés dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Nombre de jours total d'indemnisation	Montant des indemnités
< 1 an	0	0
De 1 à 5 ans	75	45 jours à 100 % 30 jours à 75 %
De 6 à 15 ans	105	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
De 16 à 20 ans	120	60 jours à 100 % 60 jours à 75 %
21 ans et +	140	70 jours à 100 % 70 jours à 75 %

Au premier arrêt de travail sur une période de douze mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. À compter du deuxième arrêt sur cette période de douze mois, le délai de carence est de trois jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Exemple :

- premier arrêt : 10 janvier 2025. Aucun délai de carence applicable donc indemnisation dès le premier jour ;
- deuxième arrêt : 20 mars 2025. Délai de carence de trois jours applicable ;
- arrêts suivants : idem délai de carence applicable jusqu'au 9 janvier 2026.
- si arrêt au 10 janvier 2026 : à nouveau aucun délai de carence applicable au 1er arrêt.

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des douze mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

Article 56 — Incidence de la maladie et de l'accident non professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le remplacement effectif et définitif peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

- rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelles qu'en soient les durées, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement définitif du salarié, ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur aura la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement ;
- rupture du contrat pour cause d'absence prolongée imposant la nécessité de remplacement effectif et définitif : la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée du salarié, nécessitant son remplacement effectif et définitif pourra constituer une cause de rupture des relations contractuelles.

Chapitre X Cures thermales

Article 57 — Cures thermales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les absences pour cures thermales médicalement agréées par la sécurité sociale ne constituent pas par elles-mêmes, et de plein droit, une rupture de contrat de travail.

Pendant sa cure, l'intéressé est mis en position de disponibilité sans traitement.

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour sa cure prescrite, le salarié doit en aviser l'employeur dans le plus bref délai.

La période d'absence pour effectuer la cure est, sauf prescription médicale impérative, fixée en accord avec l'employeur compte tenu des besoins du service.

Chapitre XI Congé de maternité, paternité ou d'adoption

Article 58 — Congé de maternité d'adoption ou d'accueil de l'enfant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant seront indemnisés, et se verront appliquer les conditions d'égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les prolongations du congé maternité, en raison de grossesse ou de suites de couches pathologiques, donneront lieu au versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans la limite de six semaines, et sous réserve de la production d'un certificat médical précisant que l'allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces prolongations ne seront pas imputées sur les périodes limites de paiement prévues en cas d'arrêt maladie et leur indemnisation sera toujours calculée à plein tarif.

À l'expiration du congé de maternité l'intéressé peut, sur sa demande, demander à bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé parental d'éducation. Il en est de même en cas de congé d'adoption.

Article 59 — Congé de paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de paternité selon les dispositions et les modalités légales en vigueur.

Les salariés en congé paternité seront indemnisés par la sécurité sociale selon la législation en vigueur.

Chapitre XII Absences pour enfant malade

Article 60 — Absences pour enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Après un an de présence il sera accordé sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner les enfants malades âgés de moins de seize ans et vivant au foyer.

Ce congé sera payé comme temps de travail dans la limite de :

- 4 jours par an pour 1 ou 2 enfants ;
- 1 jour supplémentaire par an au-delà de 2 enfants.

Après épuisement de ses droits, un congé non payé sera accordé également, sur présentation d'un certificat, pour soigner les enfants malades.

(1) L'article 60 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail dans la mesure où le caractère plus favorable de la stipulation conventionnelle (rémunération de l'absence sous réserve d'une ancienneté minimale) ne doit pas faire obstacle au dispositif légal prévu à l'article L. 1225-61 du code du travail, lequel dispose que le droit à congé non-rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié a la charge est ouvert sans condition d'ancienneté.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Chapitre XIII Congés pour événements familiaux

Article 61 — Congés pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Il est accordé à l'occasion des événements familiaux suivants, sur justificatif :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion du Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage des descendants directs du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- congé de naissance ou d'adoption : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant :
 - 14 jours ouvrables lorsque l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans, d'une personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans et sans enfants ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès des grands-parents et petits-enfants du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrables.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements. (1)

Des journées d'absence non payées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 61 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique pas au congé de naissance et au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption qui obéissent à des règles spécifiques, conformément aux dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-4, L.1225-35-1 et D. 3142-1-3 du code du travail.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Chapitre XIV Rupture du contrat de travail

Article 62 — Démission. Licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les démissions et licenciements sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention.

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, lourde ou cas de force majeure, sera de :

- 1 mois pour les non-cadres, porté à deux mois en cas de licenciement d'un non-cadre ayant deux années de présence continue dans l'entreprise ;
- 3 mois pour les cadres.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui ne l'observerait pas devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord des parties.

Dans le cas où un salarié licencié trouve un emploi avant la fin du préavis, il a la possibilité avec l'accord de l'employeur de quitter son poste sans percevoir l'indemnité de préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement exclusivement, pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés, en vue de rechercher un emploi, à s'absenter deux heures par jour en prévenant l'employeur. Une possibilité est laissée au salarié de cumuler ses heures d'absence par demi-journée ou journée avec accord de l'employeur.

La fixation de ces droits sera déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, chaque partie choisira à tour de rôle les heures pendant lesquelles interviendront ces heures d'absence.

Article 63 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Sauf faute grave ou faute lourde ou cas de force majeure, il sera alloué aux salariés, *à partir d'un an d'ancienneté*, (1) une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

À partir d'un an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement sera égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis 1/3 de mois de salaire par année de présence après 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

(1) Les termes « à partir d'un an d'ancienneté » figurant au 1er alinéa de l'article 63 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail relatives à la condition d'ancienneté nécessaire à l'indemnité de licenciement.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 64 — Départ et mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

64.1 Départ à la retraite

L'âge de départ à la retraite est l'âge légal. En cas de départ volontaire à la retraite du salarié, un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévue à l'article 62 devra être respecté.

Le salarié qui prendra sa retraite dans les conditions fixées ci-dessus percevra une indemnité de départ en retraite calculée conformément à l'assiette définie par la loi et égale à :

- 1 mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après vingt ans d'ancienneté.

64.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un cas de licenciement, sous réserve de respecter les dispositions légales et les indemnités légales afférentes.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévue à l'article 62 devra être respecté.

Le salarié percevra dans ce cas l'indemnité prévue par la loi (art. L. 1237-7 du code du travail).

Titre 4 Formation professionnelle

Chapitre 1er Formation professionnelle

Article 65 — Contexte

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Dans le cadre de la politique de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux ont défini les axes prioritaires suivants :

- développer la formation pour acquérir et renforcer les compétences des entreprises et des salariés. Sont prioritairement concernés les métiers spécifiques (experts, assistants d'experts, gestionnaires sinistres ...), confrontés à des enjeux de transformation en lien avec l'évolution de l'organisation de l'activité et les méthodes de travail ;
- développer l'alternance, en particulier l'apprentissage en partenariat avec des écoles délivrant des qualifications correspondant aux métiers ci-dessus ;
- les partenaires ont également souhaité :
 - promouvoir une politique d'alternance par la conclusion de l'accord Pro-A du 15 avril 2024 ;
 - développer l'attractivité des métiers et favoriser la mobilité professionnelle des salariés ;
 - développer une politique de certification des métiers de l'expertise.

Article 66 — Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

66.1. Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme. La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

En matière de formation professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche ;
- participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes ; concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.

En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;
- faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

66.2. Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collègues, tous les 2 ans. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

66.3. Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

66.4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

Article 67 — Développement de la formation professionnelle par les entreprises de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les employeurs s'engagent à développer la formation professionnelle, selon les priorités définies ci-dessus, et en partenariat avec l'OPCO-EP, opérateur de compétences de la branche.

Titre 5 Dispositions diverses

Chapitre Ier Hygiène et sécurité

Article 68 — Hygiène et sécurité. Évaluation des risques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés sont notamment tenus de se soumettre aux visites médicales prévues par les dispositions légales.

Lorsqu'il existe un comité social et économique, celui-ci pourra être saisi de toute question relevant de sa compétence. L'employeur le consultera notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les risques doivent être recensés et classés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document peut être consulté par les salariés selon les modalités prévues dans l'entreprise.

Chapitre II Travail des femmes et des enfants. Handicap

Article 69 — Travail des femmes et des jeunes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants et aux articles R. 3221-1 et suivants du code du travail, les entreprises doivent pratiquer obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

De même, les conditions particulières en faveur des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Article 70 — Travailleurs handicapés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

L'emploi des travailleurs handicapés s'effectue conformément à la loi.

Chapitre III Personnel en travail temporaire

Article 71 — Personnel en travail temporaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le recours au personnel sous contrat à durée déterminée ou salarié d'une entreprise de travail temporaire s'effectue conformément à la loi.

Chapitre IV Application de la convention collective

Article 72 — Interprétation et conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut se tenir en formation « conciliation et interprétation », tel que prévu à l'article 7. Dans ces conditions, ses modalités de fonctionnement sont définies à l'article 7-3 « fonctionnement ».

Article 73 — Siège des commissions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le siège des commissions mixtes nationales de conciliation et d'interprétation est fixé à la fédération des sociétés d'expertise (FSE), 37 rue de La Rochefoucauld, Paris 75009, qui assurera la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions, sous la responsabilité de 1 secrétaire et de 1 président qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée de 1 an. (1)

Le président et le secrétaire de chaque commission, élus par elle pour 1 an, devront appartenir alternativement à des collèges différents.

(1) Le 1er alinéa de l'article 73 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L 2261-19 du code du travail lesquelles prévoient la présence des représentants de la ou des organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Chapitre V Dépôt de l'avenant et date d'effet

Article 74 — Dépôt et date d'effet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le présent avenant sera communiqué à chacune des parties et déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2025.

Annexe I Classification

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

1. Classement des emplois

Une nouvelle grille de classification a été établie, dont l'intérêt est de :

- supprimer une énumération d'emplois devenue inadaptée à la diversité des appellations d'emplois ;
- ne pas remettre en cause les titres, les qualifications, les appellations utilisés par les entreprises ;

- définir des critères qui permettent de classer les emplois.

1.1. Contexte général

Sous l'impulsion d'une modification de leur environnement économique, technologique et social, les activités des entreprises de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations ont évolué, entraînant des changements importants des emplois et des compétences de leurs salariés.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont manifesté le souhait de fournir :

- aux entreprises de la branche, un outil de gestion des ressources humaines moderne et facilement utilisable, quelles que soient leur dimension et leur organisation ;
- aux salariés des entreprises concernées, une visibilité et des perspectives d'évolution professionnelle ;
- aux partenaires sociaux de la branche, des outils de pilotage.

1.2. Présentation de la classification professionnelle

La classification a pour objectif de définir et hiérarchiser des niveaux professionnels, afin de positionner les emplois sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée suite à un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois repères positionnés sur dix niveaux.

La grille de classification constitue un outil performant en termes de gestion des ressources humaines, de recrutement, de parcours professionnel et de formation, et permet notamment :

- de situer objectivement l'emploi de chaque salarié dans la grille, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités, conformément aux fonctions qu'il exerce réellement ;
- de faciliter les perspectives d'évolution de carrière, rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité ;
- d'assurer le lien avec la rémunération par le biais d'un salaire minimum conventionnel garanti pour chaque niveau de la grille.

1.3. Méthode des critères classants

La classification des emplois est fondée sur les cinq critères classant suivants, communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi :

- complexité ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- relations ;
- connaissances requises/ expérience dans la fonction.

Les critères classants ont une portée générique, applicable à tous les emplois. Ils permettent de raisonner de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

Définition des critères classants

Une définition générale des cinq critères classants est présentée ci-dessous. Pour chaque critère classant, il est établi une définition du degré minimal ainsi que du degré maximal. Il appartiendra à chaque entreprise de définir les degrés intermédiaires sachant que le nombre de degrés par critère devra être au minimum au nombre de six. Ces degrés et définitions devront être établis une seule fois et identiques quel que soit l'emploi dans l'entreprise.

Complexité : chaque emploi requiert un niveau de conception des tâches à accomplir et de résolution de problèmes, nécessaires pour réaliser l'activité. Ce critère décrit la nature des activités et l'organisation du travail caractérisant un emploi. Il propose une gradation construite sur la résolution de problèmes selon la nature, le degré et la diversité des difficultés inhérentes aux travaux confiés au salarié : complexité à collecter et analyser des informations, résoudre des problèmes, préparer et prendre des décisions.

Degré minimal :

Les opérations sont élémentaires, simples, susceptibles d'être effectuées à l'issue d'une information rapide du titulaire.

Degré maximal :

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Autonomie : chaque emploi nécessite des marges de manœuvre dans l'exercice de l'activité, qui se traduisent en choix des moyens, des outils, des ressources, des solutions proposées, à mettre en œuvre. Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions dont dispose le titulaire de l'emploi dans la réalisation et/ ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission.

Degré minimal :

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré maximal :

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige, et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Responsabilité : chaque emploi porte une responsabilité directe ou indirecte dans un des domaines de l'entreprise : la production, le commercial, l'administration, les choix financiers et budgétaires, les projets, les résultats. Ce critère mesure l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi, c'est-à-dire la contribution apportée à l'entreprise. Il recouvre les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats et la portée des actions réalisées et des décisions prises.

Degré minimal :

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré maximal :

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Relations : chaque emploi nécessite de créer et/ ou d'entretenir des relations internes et externes pour la réalisation de l'activité. Ce critère mesure la nature et la complexité des contacts imposés par l'emploi en termes de type d'interlocuteurs (internes/ externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation).

Degré minimal :

L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré maximal :

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et d'entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Connaissances requises/ expérience dans la fonction : ce critère mesure le niveau des connaissances et les capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects. Elles peuvent être acquises par un niveau d'Education nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme ou l'obtention d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou encore par l'expérience professionnelle, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Degré minimal :

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré maximal :

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Une fois tous les degrés établis, un positionnement de l'emploi pourra être réalisé sur chaque critère.

A titre indicatif et sans portée normative, un exemple de grille de critères classants sur six degrés est joint en annexe II.

La pesée des emplois :

La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des cinq critères classants tels que définis ci-dessus.

L'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur. Afin de faciliter la mise en œuvre, il est conseillé aux entreprises de procéder à l'évaluation des emplois à l'aide de la grille des critères classants qu'elles auront établie :

- établir pour chaque critère une échelle de points progressifs correspondant aux différents degrés. Pour chaque type d'emploi dans l'entreprise, l'échelle de points pourra être pondérée d'un critère à l'autre ;
- positionner chaque emploi dans la grille au regard de chaque critère. Le total des points obtenus sur l'ensemble des critères indique le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance définie, pour chaque niveau, au préalable dans l'entreprise.

La priorité est donnée à la pesée de l'emploi réel et non à l'évaluation du titulaire du poste. Seule la pesée des activités principales dans la fonction doit être prise en compte.

Emplois repères :

Quatre familles déterminent les emplois repères de la branche :

- experts ;
- support aux experts ;
- commercial ;
- fonctions transverses.

Chaque famille n'est pas obligatoirement représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10.

Pour chaque famille, des sous-familles et/ ou emplois repères sont déterminés :

Famille : experts

Emplois repères :

- manager/ directeur ;
- expert ;
- expert évaluateur ;
- chef d'équipe/ superviseur ;
- diagnostiqueur ;
- télé-expert.

Famille : support aux experts

Emplois repères :

- responsable d'équipe ;
- chef d'équipe/ superviseur ;
- gestionnaire de sinistre ;
- technicien opérationnel ;
- gestionnaire d'opérations ;
- assistant (e) opérationnel (le) ;
- assistant (e) technique.

Famille : commercial

Emplois repères :

- directeur commercial/ marketing/ développement ;

- responsable commercial (e)/ marketing/ développement ;
- chargé (e) d'études marketing/ développement ;
- chargé (e) de missions commerciales ;
- commercial (e)/ chargé (e) de clientèle ;
- gestionnaire de réclamation client ;
- chargé (e) de communication ;
- assistant (e) commercial (e)/ marketing.

Famille : fonctions transverses

Sous-familles :

Informatique

Emplois repères :

- directeur de système d'information ;
- responsable informatique ;
- analyste ;
- responsable des études ;
- chef de projet informatique/ réseau ;
- technicien informatique/ micro ;
- assistant (e) maîtrise d'ouvrage/ informatique.

Finances

Emplois repères :

- directeur administratif et financier ;
- directeur financier ;
- directeur comptable ;
- comptable ;
- aide-comptable ;
- contrôleur de gestion ;
- assistant (e) comptable.

RH/ juridique

Emplois repères :

- directeur des ressources humaines ;
- responsable RH ;
- responsable juridique ;
- juriste ;
- responsable paie/ administration du personnel ;
- responsable formation ;
- gestionnaire formation ;
- gestionnaire de paie ;
- assistant (e) RH ;
- chargé (e) de mission RH.

Organisation/ production

Emplois repères :

- responsable organisation et process ;
- responsable qualité ;
- responsable MOA ;
- responsable de production ;
- statisticien.

Services généraux

Emplois repères :

- responsable des services généraux/ moyens généraux ;
- hôte (sse) d'accueil ;
- standardiste ;
- employé (e) d'entretien ;
- gardien ;
- archiviste ;
- technicien achats ;
- chargé (e) de maintenance.

Administratifs

Emplois repères :

- assistant (e) de direction ;
- assistant (e) administrative.

2. Classification

La classification de la présente convention est donc composée de dix niveaux.

Les cinq premiers niveaux sont des niveaux « non cadres » (1 à 5).

Les cinq niveaux suivants sont des niveaux « cadres » (6 à 10).

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel.

3. Mise en œuvre dans l'entreprise

Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, expirant au plus tard le 1er janvier 2018, pour réaliser la mise en œuvre de la classification.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel devront être informés du nouveau positionnement des emplois dans la grille de classification.

Lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, les représentants du personnel sont associés par le biais de la constitution d'une commission d'entreprise. Cette commission, dont les membres sont nommés par les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sera saisie par l'employeur.

La commission d'entreprise est composée de deux membres nommés par les représentants du personnel et de deux membres représentants de l'employeur, sauf accord plus favorable.

L'absence de désignation des représentants du personnel au sein de la commission ou l'absence de commission pour les entreprises de moins de 50 salariés ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Chaque salarié dispose d'un délai de 30 jours civils auprès de l'employeur à compter de la notification de son positionnement dans la grille de classification s'il souhaite faire valoir son désaccord sur ce classement. L'employeur est tenu d'informer la commission d'entreprise, au minimum 7 jours avant ladite commission, des recours qui sont portés à sa connaissance.

Les recours sont étudiés par la direction, qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître à l'intéressé par écrit, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou non cette décision.

Glossaire

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

- famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs ;
- emploi repère : regroupement des emplois par qualification ;
- classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible ;
- critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les postes en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie.

Annexe II Exemple de grille de critères classants à six degrés

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

Critère « complexité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente.

Degré C

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

- l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs origines ;
- le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches.

Degré D

Les travaux à coordonner ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées. Les informations proviennent de sources différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

Degré E

L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ ou nouveaux. Leur résolution nécessite d'adapter des techniques

connues et d'imaginer des moyens, procédés et approches peu courants. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités. Les solutions apportées font appel à des capacités d'analyse et de synthèse avérées.

Degré F

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Critère « autonomie »

Degré A

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré B

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies ; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser ; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

Degré C

Les instructions sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l'objectif à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La délégation dont bénéficie le titulaire s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

Degré D

Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ ou proposer des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

Degré E

Les directives sont générales et données sous formes d'objectifs quantitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilité. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

Degré F

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Critère « responsabilité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des interlocuteurs externes. Le titulaire peut assister d'autres titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain.

Degré C

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

Degré D

Les travaux ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité et fait appliquer les directives de sa hiérarchie.

Degré E

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la direction ; elle peut influencer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

Degré F

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Critère « relations »

Degré A

L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré B

L'emploi requiert d'expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

Degré C

L'emploi requiert d'apporter conseil à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ ou un support.

Degré D

L'emploi implique de développer des relations de concertation avec un ensemble d'interlocuteurs pour traiter les problèmes afférents aux différentes situations de travail rencontrées et afin d'aboutir à un résultat concret.

Degré E

L'emploi se caractérise par des relations d'influence et de persuasion visant à susciter l'adhésion des interlocuteurs dans des situations représentant un enjeu pour l'entreprise.

Degré F

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et d'entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Critère « connaissances/ expérience dans la fonction »

Degré A

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou au BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré B

Les connaissances requises correspondent à un niveau CAP ou BEP, ou se situent au niveau du bac. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré C

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau du bac, le plus souvent au niveau bac + 2. Elles impliquent des connaissances en théorie et pratique dans un domaine particulier. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré D

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 2/ bac + 3. Elles doivent permettre d'élargir les interventions à d'autres domaines, d'organiser le travail d'autres salariés, voire de participer au développement de nouvelles activités, nouveaux produits ou services. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré E

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 3. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré F

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Annexe III Salaires minimaux conventionnels

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

Salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum conventionnel annuel brut applicable à compter de la mise en œuvre par l'entreprise de la nouvelle classification (en attendant cette mise en œuvre, la grille de rémunération minimale liée à l'ancienne classification continue de s'appliquer)
1	18 948
2	19 500
3	20 200
4	21 500
5	23 440
6	25 400
7	28 300
8	32 265
9	38 070
10	47 210

Pour les collaborateurs dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours (soit à compter du niveau 5), le salaire minimum conventionnel annuel brut ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Rappel de l'article 8 de l'avenant à la convention collective : « Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la gratification annuelle comprise dans les minima salariaux étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul pro

rata temporis tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année.