
Avocats : salariés des cabinets

IDCC 3253

Convention collective nationale du 21 juin 2024

[Non étendue applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ABF ;

FNUJA ;

SAF ;

UPSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CAT ;

CFDT ;

CFE CGC ;

CFV CFTC ;

CGT ;

FEC FO ;

UNSA.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

La présente convention collective est issue de la fusion des champs de la convention collective du personnel des Cabinets d'Avocats (IDCC 1000) et de la convention collective des Cabinets d'Avocats (avocats salariés - IDCC 1850).

Elle est conclue sur le fondement des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

Les articles du code du travail auxquels il est renvoyé dans le corps de la présente convention collective sont les articles en vigueur au jour de la signature de celle-ci.

Elle prend le nom de Convention Collective Nationale des salariés des cabinets d'avocats.

Titre I

Dispositions générales

Article I

Champ d'application

La présente convention collective a un champ d'application national et règle les rapports :

- entre les cabinets d'avocats, leur personnel non-avocat et les avocats salariés,

- entre les organisations ordinales et professionnelles des avocats ou en lien avec la profession d'avocat qui ne seraient pas dans le champ d'application d'une autre convention collective étendue et leurs personnels salariés.

Elle s'applique aux entités employeuses visées ci-dessus quel que soit leur effectif.

Elle s'applique conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Les dispositions spécifiques applicables à la catégorie du personnel salarié des cabinets d'avocats ou à la catégorie des avocats salariés sont précisées dans la présente convention collective nationale.

Article 2

Durée - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties, signataire ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer

la présente convention collective.

Si la convention a été dénoncée par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, signataires ou adhérentes, ou la totalité des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, 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.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, signataires ou adhérentes, ou d'une partie seulement des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, signataires ou adhérentes, ou des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, 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 de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis légal.

À l'issue de ce délai, les salariés présents dans les effectifs au jour de la dénonciation peuvent bénéficier du maintien de la rémunération perçue conformément aux dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 3

Révision

Toute révision de la présente convention collective fait l'objet d'avenants. Ceux-ci sont négociés, à peine de nullité, dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir, par tout moyen, au secrétariat de la CPPNI sa demande accompagnée du projet de révision.

Le secrétariat de la CPPNI transmet la demande, par tout moyen, à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision. La présidence de la CPPNI convoque les membres de la CPPNI à une réunion qui doit se tenir dans un délai de 90 jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de la CPPNI.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la CPPNI, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions de la présente convention ou de ses annexes.

Sont habilitées à réviser la présente convention, ses annexes et avenants, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail :

a) jusqu'à la fin du cycle de mesure de la représentativité, au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes de la présente convention,
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes de la présente convention,

b) à l'issue de ce cycle :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention,
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention.

Les conditions de validité de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants, obéissent aux règles définies respectivement :

- par l'article L. 2232-6 du code du travail pour les organisations syndicales de salariés représentatives,
- par l'article L. 2261-19 du code du travail pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Article 4

Entités de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux considèrent que la présente convention collective n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sous réserve de situations explicitement évoquées dans la convention collective. En effet, celle-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori, dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5
Extension - Date d'effet

L'extension de la présente convention collective nationale est demandée conformément aux dispositions légales. Elle s'appliquera le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Titre II
Dialogue social et droit syndical

Chapitre I
Dialogue social de branche

Article 6
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

6.1
Organisation

6.1.1
Domiciliation

La CPPNI est domiciliée au siège de l'Association pour le Développement du Dialogue Social dans la branche des cabinets d'Avocats (ADDSA).

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ADDSA dont les coordonnées figurent sur le site : <https://www.addsa.org>

6.1.2
Composition

La CPPNI est composée d'un collège «salariés» et d'un collège «employeurs», dans les conditions fixées à l'article L. 2261-19 du code du travail.

6.1.3
Mandat des membres de la CPPNI

Chaque organisation peut désigner au maximum six représentants pour siéger dans la commission.

En tout état de cause, indépendamment du nombre potentiel précité, le nombre de représentants de chaque organisation pouvant siéger pour les réunions de la CPPNI et des commissions pouvant découler de la CPPNI sera limité à trois, sauf accord spécifiant un nombre différent tel que, notamment, un accord de méthode.

Chaque organisation syndicale représentative fait connaître cette désignation au secrétariat de l'ADDSA ainsi qu'à la direction générale du travail lorsque celle-ci préside et convoque la CPPNI devenue ainsi commission mixte paritaire.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment.

Le mandat des membres des organisations devenues non-représentatives prend fin le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective.

6.1.4
Modalités d'approbation des accords collectifs

Les conditions d'approbation de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants ou de tout autre accord de branche, obéissent aux règles définies respectivement :

- par l'article L. 2232-6 du code du travail pour les organisations syndicales de salariés représentatives,*
- par l'article L. 2261-19 du code du travail pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.*

6.1.5
Modalités de fonctionnement et de vote pour les résolutions prises en CPPNI

Pour chaque collège, il sera fait application du poids de la représentativité tel qu'il résulte de l'arrêté ministériel en vigueur publié au journal officiel de la République française, afin de déterminer si la résolution est adoptée.

La résolution est adoptée dès lors qu'elle recueille, dans chacun des collèges (collège des organisations syndicales

de salariés et collège des organisations professionnelles d'employeurs), par l'addition des résultats de représentativité du cycle en cours de chacune des organisations représentatives, plus de 50 % au sens des arrêtés de représentativité.

6.1.6 Procuration

En cas d'absence d'une organisation syndicale ou professionnelle, chaque organisation syndicale ou professionnelle peut donner mandat, au sein du même collège, à une autre organisation syndicale ou professionnelle ou à l'un de ses représentants du même collège, pour tout ou partie des votes portant sur les projets de résolutions inscrits à l'ordre du jour.

Le mandat obligatoirement écrit, donné par une personne dûment habilitée par son organisation syndicale ou professionnelle, est transmis au représentant mandaté à charge pour ce dernier d'informer, par tout moyen, la présidence de la CPPNI.

6.2 Présidence de la Commission

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail, un représentant de la direction générale du travail peut assurer la présidence de la CPPNI, réunie alors en commission mixte paritaire.

À défaut, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent, pour une durée de 2 ans.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la CPPNI convoque les membres aux réunions sur l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI.

Le président anime les débats.

6.3 Réunion de la Commission

6.3.1 Réunions périodiques

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission est réunie au moins trois fois par an, en vue notamment des négociations de branche annuelles, triennales, quadriennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Le calendrier des négociations est défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

6.3.2 Réunions supplémentaires

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite d'une organisation syndicale de salariés ou professionnelle d'employeurs membre de la commission. Dans ce cas, la réunion supplémentaire se tiendra en principe dans le mois qui suit la réception de la demande au secrétariat de la commission.

En outre, à la suite de la réception de la demande émanant d'une juridiction relative à l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif, la commission se réunit, en principe, dans le mois.

6.4 Exercice des missions

6.4.1 Missions de la commission

En application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que les avenants ou annexes à la présente convention.

Lorsqu'elle est saisie, la commission a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective et des accords de branche dans les conditions définies à l'article 6.4.2 b) ci-après.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics.
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
- Elle établit un rapport annuel d'activité dans les conditions prévues à l'article 6.4.2 c ci-après.

- Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et à l'article 6.4.2 b de la présente convention.

- Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La CPPNI peut inviter des intervenants extérieurs pour l'assister dans ses missions.

6.4.2

Modalités d'exercice des missions de la commission

a

Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les membres de la CPPNI pourront ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

La négociation et la signature de ces accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b

Modalités d'émission des avis d'interprétation

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI ne peut être saisie qu'à la demande d'un représentant d'une des organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs ou d'une juridiction.

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est adressée à la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine.

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est transmise à chacun des membres de la CPPNI.

Cette dernière se réunit, en principe, dans le mois qui suit la réception de la demande.

À l'issue de la réunion d'interprétation, la commission peut :

- soit décider d'émettre un avis,

- soit décider de soumettre les dispositions pour l'interprétation desquelles elle a été saisie, à une réunion de négociation de la CPPNI en vue, le cas échéant, de réviser les dispositions conventionnelles concernées.

L'avis d'interprétation ou l'avis de renvoi à la négociation est adopté, selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 6.1.5 ci-avant.

Lorsque l'avis d'interprétation a été valablement adopté selon les modalités ci-dessus, celui-ci sera transmis à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours après la réunion de la commission.

Au cas particulier d'un avis d'interprétation rendu à l'unanimité des membres de la commission d'interprétation, cet avis pourra être soumis à la procédure d'extension.

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par voie d'avenant.

Les avis d'interprétation de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI.

Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI sur le site de l'ADDSA.

c

Modalités de réalisation du rapport annuel d'activité

Afin de réaliser le rapport annuel d'activité prévu au 3^e de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entités relevant du champ d'application de la convention collective sont tenues de communiquer à la CPPNI les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

La communication des accords précités devra être effectuée par courriel à l'adresse indiquée à l'article 6.1.1 ci-dessus.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis. Au cours du premier trimestre de chaque année, il adresse à chaque représentant désigné au sein de la CPPNI les conventions et accords signés au titre de l'année civile écoulée.

Article 7

Indemnisation et protection des participants aux instances de la branche

7.1

Principes

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés des entités participant aux négociations, aux instances paritaires, commissions et groupes de travail de la branche bénéficient d'un droit d'absence rémunéré.

Huit jours à l'avance, ils informent leur employeur de leur participation à ces réunions.

7.2

Maintien de la rémunération

La participation des salariés aux réunions ci-dessus est assimilée à du temps de travail effectif, notamment en ce qui concerne le maintien de la rémunération.

La prise en charge des rémunérations et indemnisations au titre du temps passé par les représentants dûment mandatés aux diverses instances, structures, organismes professionnels (ADDSA, CPPNI, CPNEFP), commissions et groupes institués au sein de la branche professionnelle des cabinets d'avocats est remboursée à l'employeur par le fonds de fonctionnement de la convention collective (ADDSA).

Les modalités d'indemnisation de l'employeur sont précisées dans le cadre d'un accord sur le financement du paritarisme de la branche.

7.3

Frais de transport

Les frais de transport sont indemnisés sur justificatifs selon les modalités définies ci-après :

- Sur la base du billet de train aller-retour au tarif le plus économique ; tickets de métro, bus ou RER ou taxi.
- En cas d'utilisation d'un véhicule, le remboursement se fera sur la base du tarif fiscal des indemnités kilométriques.
- Avion : lorsque le trajet normal en train dépasse 3 heures à l'aller et 3 heures au retour, l'intéressé peut opter pour l'avion, sur la base du billet aller-retour en classe économique.

7.4

Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié (trajet supérieur à 300 km ou 3 heures), les frais afférents (nuitée et petit-déjeuner) sont pris en charge sur une base maximale négociée en CPPNI.

7.5

Frais de repas

Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base maximale négociée en CPPNI dans la limite des frais réellement payés.

7.6

Protection des négociateurs de branche

7.6.1

Principes

Les parties signataires entendent affirmer la nécessité pour les membres de la CPPNI d'exercer leur mandat dans les conditions qui ne soient pas susceptibles d'affecter leur carrière professionnelle. L'engagement consacré par ces négociateurs au service de l'intérêt général des entités et des salariés de la branche implique de leur assurer une protection identique à celle dont bénéficient les délégués syndicaux, conformément aux dispositions de l'article L. 2411-1 et suivants du code du travail.

7.6.2

Instances concernées

La protection s'applique aux salariés des entités de la branche dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, participant aux réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et/ou de la Commission Permanente Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) et/ou de l'Association Paritaire pour le Développement du Dialogue Social au sein des cabinets d'Avocats (ADDSA).

7.6.3 **Mandatement**

Les mandats donnés par les organisations syndicales représentatives de salariés ou patronales doivent être adressés au secrétariat de l'ADDDA et à la Direction Générale du Travail si celle-ci préside la CPPNI et ce, par tout moyen permettant de conférer date certaine au mandatement.

7.6.4 **Information de l'employeur**

La protection débutera dès l'information faite à l'employeur par l'organisation syndicale représentative mandante. Cette information sera faite par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette désignation et précisant que le salarié concerné a été mandaté à l'effet de siéger à la CPPNI et/ou à la CPNEFP et/ou à l'ADDDA ou relevé de son mandat.

La protection cessera dans les mêmes conditions que celles applicables aux délégués syndicaux.

7.6.5 **Contestation du mandatement**

Lorsque l'employeur aura connaissance, selon les modalités définies à l'article 7.6.4 ci-dessus, du mandatement d'un salarié de l'entité, toute éventuelle contestation devra se conformer aux modalités énoncées à l'article L. 2143-8 du code du travail.

Chapitre 2 **Droit syndical et liberté syndicale**

Article 8 **Principes généraux**

8.1 **Liberté syndicale**

Les parties reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié, ainsi que d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, de participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat dans les conditions fixées par l'article L. 2131-5 du code du travail.

8.2 **Liberté d'opinion**

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter sa décision concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les salariés s'engagent, de leur côté, à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

8.3 **Exercice du droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entités de la branche quels que soient leur importance et le nombre de salariés employés, qu'ils soient occupés à temps complet ou à temps partiel et quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Tous les membres dirigeants des organismes statutaires des fédérations syndicales de salariés et syndicats nationaux de salariés, représentatifs au niveau de la branche, pourront participer aux réunions de ces instances dans la limite de 4 jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires.

En outre, ils pourront également bénéficier de 4 jours par an pour prendre part au congrès annuel de leur fédération ou syndicat national.

Le président, le secrétaire et le trésorier d'un syndicat national de salariés ou d'une fédération syndicale de salariés, représentatifs dans la branche, disposent d'une demi-journée par quinzaine pour l'accomplissement de leurs obligations et fonctions syndicales.

Toutes facilités seront accordées à ces bénéficiaires du fait de leur nomination et de la notification qui en sera faite par l'organisme intéressé à l'employeur, qui ne pourra s'y opposer.

Toutefois, afin d'éviter toute difficulté tenant à l'accomplissement de leur fonction, ils seront tenus d'aviser leur employeur au plus tard 15 jours calendaires avant la date de départ avec les justificatifs requis, sans avoir à demander d'autorisation.

Ces absences seront considérées comme travail effectif notamment en ce qui concerne la rémunération. Les salaires maintenus augmentés des charges sociales patronales seront pris en charge par le fonds de financement du paritarisme créé dans la branche, sous réserve pour l'employeur d'en faire la demande dans un délai de 3 mois à compter du fait générateur.

Article 9

Activités syndicales

9.1

Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

9.2

Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés au profit de chaque section syndicale et suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Une copie de la communication syndicale sera transmise à l'employeur simultanément à l'affichage.

9.3

Diffusion des communications syndicales

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés, selon les modalités à déterminer en accord avec l'employeur au sein de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. L'utilisation des outils numériques doit satisfaire aux conditions définies par l'article L. 2142-6 du code du travail.

10.1

Local syndical

Dans les entités ou leurs établissements où sont occupés au moins 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'utilisation et d'aménagement du local sont fixées par accord entre l'employeur et les sections syndicales intéressées.

Toutefois, ce seuil de 200 salariés peut être abaissé par accord d'entreprise. Dans les entités ou leurs établissements occupant moins de 200 salariés, l'employeur et les sections syndicales rechercheront, par voie d'accord, la possibilité de mettre de façon périodique un local à disposition des sections syndicales.

Dans les entités ou leurs établissements où sont occupés au moins 1000 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

10.2

Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entité en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales, extérieures à l'entité, à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés ci-dessus ou, avec l'accord de l'employeur, dans les locaux mis à disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

Ces réunions ont lieu, sauf accord d'entreprise plus favorable, en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 11 **Délégués syndicaux**

11.1 **Désignation**

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail, qui constitue une section syndicale dans une entité d'au moins cinquante salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du code du travail pour le représenter auprès de l'employeur. Cette désignation est faite selon les modalités définies par l'article L. 2143-3 du code du travail.

Dans les entités visées par l'article L. 2311-2 du code du travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L. 2143-5 du code du travail.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur, en application de l'article L. 2143-7 du code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales. Le mandat prend fin au plus tard lors du 1^{er} tour des élections des titulaires du comité social et économique.

11.2 **Crédit d'heures**

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures est fixé légalement.

Dans les entités où sont désignés, pour chaque organisation syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Ces temps de délégation sont, de plein droit, considérés comme temps de travail et payés à échéance normale.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit global et annuel supplémentaire en vue de la préparation de la négociation, dans les limites minimales suivantes :

- 12 heures par an dans les entités d'au moins 500 salariés,*
- 18 heures par an dans les entités d'au moins 1000 salariés.*

Les heures utilisées pour participer à des réunions, à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Pour les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours, l'appréciation des heures de délégation obéit aux dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail, dernier alinéa.

11.3 **Protection légale**

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale prévues à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Attributions des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entité ou de l'établissement au titre duquel ils ont été désignés. À ce titre, ils sont habilités à négocier et signer les accords d'entreprise sous réserve des dispositions concernant le conseil d'entreprise.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Dans les entités de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité social et économique. Il est destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Article 12 **Représentant de la section syndicale**

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale dans une entité ou établissement d'au moins cinquante salariés, peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un représentant de la section syndicale pour le représenter au sein de l'entité ou de l'établissement. Dans les entités de moins de cinquante salariés, ce mandat peut être attribué à un membre du comité social et économique.

12.1 **Attributions**

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes attributions que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

12.2 **Heures de délégation**

Le représentant de la section syndicale dans les entités d'au moins cinquante salariés, bénéficie de 4 heures de délégation par mois.

Pour les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours, l'appréciation des heures de délégation obéit aux dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail, dernier alinéa.

Article 13 **Formation économique, sociale, syndicale et environnementale**

Les salariés bénéficient des congés de formation économique, sociale, syndicale et environnementale dans les conditions définies aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

Les salariés, qui bénéficient de ces congés, ont droit au maintien total de leur rémunération par l'employeur.

Titre III **Comité social et économique (CSE)**

Article 14 **Modalités de mise en place**

14.1 **Organisation des élections**

Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs, l'employeur prendra l'initiative de la mise en place du comité social et économique. Il en sera de même lors du renouvellement.

À cet effet, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance qu'ils attachent au respect des principes d'une représentation équilibrée, entre les femmes et les hommes, lors de l'élaboration des listes de candidats, cela en conformité avec les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail.

14.2 **Durée des mandats**

La durée des mandats est fixée à quatre ans, sauf dérogation dans les conditions définies par l'article L. 2314-34 du code du travail.

Article 15 **Attributions**

15.1 **Attributions générales**

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entité, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il est informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail.

Dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ses compétences sont définies par l'article L. 2312-9 du code du travail.

Le comité social et économique émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose, à cet effet, d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

15.2

Attributions dans les entités de moins de cinquante salariés

Ces attributions sont définies par l'article L. 2312-5 du code du travail. Elles consistent à présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et autres dispositions légales concernant, notamment, la protection sociale, les conventions et accords applicables dans l'entité. Les membres du comité social et économique pourront saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes relatives à l'application des dispositions légales.

Le comité social et économique est aussi garant des droits des personnes conformément à l'article L. 2312-59 du code du travail. Il a de même la faculté d'exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent en application de l'article L. 2312-60 du code du travail.

15.3

Attributions dans les entités d'au moins cinquante salariés

15.3.1

Modalités d'exercice des attributions générales

Le comité social et économique émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. À cet effet, il dispose d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites, transmises ou mises à disposition par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Le comité social et économique exerce également les attributions dont dispose le CSE dans les entités de moins de cinquante salariés.

15.3.2

Consultations récurrentes de l'entité

Sauf pour l'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, le CSE est consulté chaque année sur :

- les orientations stratégiques,
- la situation économique et financière,
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité.

15.3.3

Les consultations ponctuelles

Ces consultations sont définies par les dispositions de l'article L. 2312-37 du code du travail. Elles portent sur les thèmes suivants, outre ceux prévus à l'article L. 2312-8 du code du travail :

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés,
- restructuration et conséquences sur les effectifs,
- licenciement collectif pour motif économique,
- offre publique d'acquisition,
- procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

15.3.4

Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés et de leur famille ainsi que des stagiaires.

15.3.5

Autres attributions

Les membres du comité social et économique disposent des droits d'alerte dans les domaines ci-après :

- atteinte au droit des personnes,
- en cas de danger grave et imminent,
- alerte économique,
- alerte sociale.

L'ensemble de ces procédures est décrit dans les articles L. 2312-59 à L. 2312-70 du code du travail.

15.3.6

Documents servant à l'information et à la consultation du comité social et économique

La base de données économiques, sociales et environnementales, définie conformément à l'article L. 2312-36 du

code du travail, rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique. Son contenu est défini conventionnellement ou, à défaut, par les dispositions réglementaires. Cette base de données est accessible en permanence aux membres du comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Article 16

Fonctionnement

16.1

Dispositions communes

16.1.1

Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixées par les textes légaux et réglementaires. Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entité. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entité et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours, l'appréciation des heures de délégation obéit aux dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail, dernier alinéa.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

16.1.2

Formation

Dans les entités d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique, élus pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dans les conditions et limites de l'article L. 2145.11 du code du travail. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient, conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entité ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entités d'au moins 300 salariés.

16.1.3

Protection légale

Les membres du comité social et économique bénéficient de la protection dans les conditions définies légalement.

16.1.4

Référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le CSE procède à la désignation du référent, parmi ses membres sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des présents, conformément à l'article L. 2315-32 du code du travail.

16.2

Dispositions spécifiques aux entités de moins de cinquante salariés

Les membres du comité social et économique sont reçus, conformément à l'article L. 2315-21 du code du travail, collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur sur leur demande soit individuelle, soit par catégorie ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Les demandes et réponses de l'employeur sont exprimées conformément à l'article L. 2315-22 du code du travail.

16.3
Dispositions spécifiques aux entités d'au moins cinquante salariés

16.3.1
Bureau du comité social et économique

Le comité social et économique désigne parmi ses membres un secrétaire et un trésorier.

16.3.2
Règlement intérieur

Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

16.3.3
Local

L'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à son fonctionnement.

16.3.4
Réunion

Dans les entités de moins de trois cents salariés, le comité social et économique est réuni au moins une fois tous les deux mois, et, sauf accord d'entreprise, une fois tous les mois dans celles d'au moins trois cents salariés.

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent, annuellement en tout ou partie, sur les attributions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

16.3.5
Ordre du jour - vote - délibération - procès-verbaux

Les règles applicables en ces domaines sont celles définies par les articles L. 2315-29 à L. 2315-35 du code du travail.

16.3.6
Les moyens financiers

a
Subvention de fonctionnement

La subvention de fonctionnement est versée et utilisée conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail. Son montant est de 0,20 % de la masse salariale brute dans les entités de 50 à moins de 2 000 salariés et 0,22 % de cette même masse dans les entités d'au moins 2 000 salariés.

b
Subvention aux activités sociales et culturelles

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, son montant est fixé conformément aux dispositions légales.

16.3.7
Les experts

Le comité social et économique peut faire appel à un expert-comptable, expert technique ou expert habilité dans les conditions définies aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail.

16.3.8
Les commissions

a
La commission santé, sécurité et conditions de travail

L'importance accordée par les parties à la protection de la santé et à la sécurité des salariés des entités ainsi qu'à la prévention des risques professionnels suppose une attention toute particulière dans la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail et, le cas échéant quand elle existe, de la commission centrale santé, sécurité et conditions de travail.

b
Les autres commissions du comité social et économique

Elles sont mises en place conformément aux dispositions légales ou d'un accord d'entreprise.

Titre IV

Contrat de travail

Chapitre 1

Formation du contrat de travail

Article 17

Non-discrimination

Dans le cadre du recrutement d'un salarié, seront respectés les principes de non-discrimination contenus dans l'article L. 1132-1 du code du travail (principe général de non-discrimination), ceux de l'article L. 1132-3-3 du code du travail à l'égard des salariés ayant relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou à l'origine d'une alerte conformément à la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Il sera également veillé au respect des dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail destinées notamment à assurer l'égalité des sexes lors du recrutement.

Article 18

Définition de l'ancienneté

Sauf stipulations plus favorables et celles spécifiques concernant l'indemnité de fin de carrière du personnel non-avocat, on entend par ancienneté, au sens de la présente convention, le temps pendant lequel le salarié est employé, de façon continue depuis son recrutement au sein de la même entité, y compris si ce recrutement a été effectué par un ou des contrats à durée déterminée ininterrompus précédant immédiatement son embauche en contrat à durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 1251-38 du code du travail, en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée après une mission de travail temporaire, la durée des missions accomplies chez l'utilisateur au cours des 3 derniers mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Outre les périodes de suspension du contrat de travail considérées par les dispositions légales et réglementaires comme période d'ancienneté, sont comptabilisées au titre de l'ancienneté :

- la suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical dans la limite de 6 mois auprès d'une organisation syndicale, sauf dispositions plus favorables figurant dans la convention de mise à disposition négociée entre l'employeur et l'organisation syndicale,*
- les absences causées par la maladie non professionnelle dans la limite de 6 mois.*

Article 19

Contrat de travail

19.1

Principes

Nonobstant les dispositions particulières concernant les contrats à durée déterminée ou les contrats à temps partiel, toute embauche doit donner lieu à un contrat de travail écrit dans les conditions de l'article R. 1221-34 du code du travail.

19.2

Dispositions particulières concernant les avocats salariés

Le contrat de travail de l'avocat salarié est régi par le droit du travail et par la présente convention pour toutes les dispositions autres que celles de la loi du 31 décembre 1971 modifiée et du décret du 27 novembre 1991, ainsi que par les principes essentiels de la profession d'avocat.

Le contrat de travail de l'avocat salarié devra être établi en conformité avec le Règlement Intérieur National de la profession d'avocat.

Ainsi, tout contrat de travail d'avocat salarié doit nécessairement faire l'objet d'un écrit transmis dans les 15 jours de sa signature, pour contrôle, au conseil de l'ordre du barreau auprès duquel l'avocat salarié est inscrit.

Article 20

Période d'essai du contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut prévoir une période d'essai. La période d'essai, y compris en cas de renouvellement, permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

20.1

Durées

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de :

- 1 mois pour le personnel employé dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 300,*
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est supérieur ou égal à 300 et inférieur à 385,*
- 3 mois pour le personnel cadre dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 385,*
- 3 mois pour l'avocat salarié.*

Le renouvellement de la période d'essai est possible une fois, sous réserve d'avoir fait l'objet d'un accord écrit du salarié avant l'échéance de la période initiale. Il est d'une durée maximale identique à la période initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Toute cause de suspension du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai entraînera la prolongation de la période d'essai pour une durée équivalente à cette suspension.

20.2

Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, l'une ou l'autre des parties peut rompre cette période dans les conditions suivantes.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,*
- 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence,*
- 2 semaines après 1 mois et jusqu'à 3 mois de présence,*
- 1 mois après 3 mois de présence.*

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il y est mis fin par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures, si la durée de présence du salarié dans l'entité est inférieure à 8 jours.

Chapitre 2

Exécution du contrat

Article 21

Droits et obligations des parties

21.1

Obligation de discrétion et de secret professionnel pour le personnel non-avocat

Les avocats sont tenus au secret professionnel. Il en découle que dans les entités employant du personnel non-avocat, ce dernier est soumis à une obligation de confidentialité renforcée notamment quant aux clients, aux informations et aux dossiers dont il a pu avoir connaissance, en raison de ses fonctions ou même de sa simple présence dans l'entité qui l'emploie.

Le non-respect de cette obligation est d'une gravité similaire à celle de la violation du secret professionnel.

Toute violation des dispositions ci-dessus constitue une faute pouvant justifier la rupture du contrat de travail.

21.2

Dispositions particulières aux avocats salariés

21.2.1

Autre activité

Pendant toute la durée de son contrat, l'avocat salarié peut exercer une autre activité professionnelle compatible avec la profession d'avocat, sous réserve que l'avocat employeur en soit préalablement informé.

En tant que de besoin, un avenant est établi, entre les parties pour tenir compte de l'incidence de cette nouvelle situation sur les conditions de travail et de rémunération de l'avocat salarié.

Pendant toute la durée de son contrat de travail, l'avocat salarié, engagé à temps partiel, peut exercer, à titre personnel ou pour le compte d'un autre cabinet, la profession d'avocat à condition d'en avoir informé au préalable son employeur et sous réserve de l'application des dispositions du Règlement Intérieur National de la profession

d'avocat, ainsi que de l'absence de conflit d'intérêts. En outre, ce cumul d'activités ne peut avoir pour effet de désorganiser le fonctionnement de l'entité employeuse.

21.2.2

Secret professionnel

Toute violation du secret professionnel par l'avocat salarié peut justifier la rupture de son contrat de travail.

L'avocat salarié doit pouvoir exercer dans des conditions garantissant le secret professionnel.

Article 22

Modification du contrat de travail

La proposition de modification du contrat de travail sera formalisée par écrit. En cas d'acceptation, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, y compris si cette modification a une origine disciplinaire.

Lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, elle interviendra en respectant les conditions de l'article L. 1222-6 du même code.

Article 23

Poursuite du contrat de travail

En cas de décès ou d'empêchement d'exercer de l'employeur, les contrats de travail conclus avec le personnel se poursuivent dans la mesure où est effectivement assurée la continuité de l'entité.

Par ailleurs, s'il survient un changement dans la situation juridique de l'employeur et ce, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur. Une information préalable sera faite aux salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail.

Chapitre 3

Rupture du contrat de travail

Article 24

Rupture conventionnelle individuelle

24.1

Principe

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, convenir des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail, exclusive de la démission ou du licenciement, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Sous réserve des dispositions concernant les salariés protégés, elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement. Le double de cette convention est remis au salarié contre signature.

Dans le cadre de ce dispositif, le respect de la liberté de consentement des parties est essentiel à la validité de la rupture conventionnelle.

Ainsi, tant la procédure d'entretien décrite par l'article L. 1237-12 du code du travail que le délai légal de rétractation sont des éléments qui participent au respect de la liberté de consentement.

Pour les salariés bénéficiaires d'une protection légale, conformément à l'article L. 1237-15 du code du travail, la rupture ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation administrative.

24.2

Indemnité de rupture

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, après homologation ou autorisation selon le cas, par l'autorité administrative, l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail et ses modalités de calcul visées aux articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

Article 25

Rupture conventionnelle collective

25.1

Principe

Un accord collectif peut permettre la mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective, conformément aux dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

25.2

Indemnité de rupture

Dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, le salarié perçoit une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 26

Licenciement ou démission

26.1

Formalisme

La décision de rompre le contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, obéit aux règles de forme définies légalement, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel, économique ou pour tout autre motif.

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur s'appliqueront de plein droit à la forme et au fond du licenciement.

La décision de rompre le contrat de travail, à l'initiative du salarié, nécessite l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ou remise à l'employeur contre signature formalisant la volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner.

26.2

Dispositions particulières en matière de licenciement économique

Les critères devant être retenus pour fixer l'ordre des licenciements individuel ou collectif sont définis, en l'absence d'accord collectif, par l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, dans le respect de l'article L. 1233-5 du code du travail.

Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille, en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes en situation de handicap et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères à condition de tenir compte de l'ensemble de ces critères.

En l'absence d'accord collectif, le périmètre d'application des critères ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi au sens de l'article D. 1233-2 du code du travail, dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entité concernés par la suppression d'emplois.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans le délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. La lettre de licenciement ou le document remis au salarié dans le cadre du dispositif relatif au contrat de sécurisation professionnelle visé à l'article L. 1233-65 du code du travail comporte l'information quant à cette priorité et ses conditions de mise en œuvre.

26.3

Préavis

26.3.1

Dispositions communes

Hors cas de rupture conventionnelle individuelle ou collective et de rupture pendant la période d'essai, la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une ou l'autre des parties contractantes suppose, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le respect d'un préavis déterminé dans les conditions ci-après.

L'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis lui maintient la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait exécuté ce préavis.

Le salarié qui souhaite être dispensé de son préavis doit obtenir l'accord écrit de son employeur. Dans ce cas, la période de préavis non exécuté ne donne lieu à aucune rémunération.

Le salarié licencié bénéficie, pendant la durée du préavis, d'un temps de recherche d'emploi rémunéré fixé à 2 heures consécutives par jour, pouvant être réparti différemment par accord des parties.

26.3.2

Dispositions spécifiques aux avocats salariés

La durée du préavis réciproque est fixée à 3 mois.

26.3.3

Dispositions spécifiques au personnel non-avocat

Il doit être respecté un préavis réciproque déterminé comme suit.

Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 385 :

- et une ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois,*
- et une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.*

Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 385 :

- et une ancienneté inférieure à 2 ans : 2 mois,*
- et une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 3 mois.*

26.4

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, hormis pour faute grave ou lourde, le salarié a droit, s'il justifie d'une ancienneté minimale de 8 mois ininterrompus appréciés à la date d'envoi de la lettre de licenciement, à une indemnité de licenciement dont le calcul s'apprécie à la fin du préavis exécuté ou dont le salarié a été dispensé à l'initiative de l'employeur.

26.4.1

Dispositions communes au personnel non-avocat et aux avocats salariés

Conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- pour les années jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté,*
- pour les années à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.*

L'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure aux dispositions du code du travail.

Dans le calcul de l'ancienneté, il est tenu compte des fractions d'année.

Conformément à l'article R. 1234-4 du code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations des 12 derniers mois précédant le licenciement,*
- soit le tiers des 3 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.*

En cas d'arrêt de travail, le salaire de référence, ci-dessus visé, est celui précédant l'arrêt de travail.

26.4.2

Dispositions spécifiques au personnel non-avocat

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé selon le tableau ci-dessous.

<i>Ancienneté</i>	<i>Montant</i>
<i>De 8 mois à 2 ans inclus</i>	<i>1/2 mois de salaire</i>
<i>Entre 2 ans à 4 ans inclus</i>	<i>1 mois</i>
<i>Entre 4 ans à 5 ans inclus</i>	<i>1 mois 1/4 de salaire</i>
<i>Entre 5 ans à 8 ans inclus</i>	<i>2 mois</i>
<i>Entre 8 ans à 10 ans inclus</i>	<i>2,5 mois de salaire</i>
<i>Entre 10 ans à 11,5 ans inclus</i>	<i>3 mois</i>
<i>Au-delà de 11,5 ans</i>	<i>Application de l'article R. 1234-2 du code du travail - (1)</i>

1) Soit 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, l'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à

temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

En outre, quelle que soit la tranche d'ancienneté considérée, l'indemnité est augmentée d'une somme égale à 1 mois de salaire si l'âge de l'intéressé est au moins égal à 51 ans révolus à la date de la notification de la rupture.

Article 27 **Départ ou mise à la retraite**

27.1 **Définitions**

27.1.1 **Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

Le départ à la retraite est la situation du salarié qui cesse volontairement son activité pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

27.1.2 **Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

27.2 **Durée du préavis**

Le salarié qui demande son départ en retraite doit respecter le préavis prévu à l'article L. 1234-1 du code du travail.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite du salarié doit respecter un préavis de 6 mois.

Ce délai commencera à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception ou de la date de remise en main propre de cette lettre contre décharge informant son destinataire de cette décision.

27.3 **Indemnité de fin de carrière / Indemnité de départ ou de mise à la retraite**

27.3.1 **Dispositions spécifiques aux salariés non-avocats :**

a **Bénéficiaires**

Outre les salariés des entités de la branche, sont également bénéficiaires :

- les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un cabinet de conseils juridiques, devenus avocats au 1^{er} janvier 1992 du fait de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, de l'ancienneté acquise dans ce même cabinet dès lors que leur contrat de travail s'y est poursuivi sans discontinuité au 1^{er} janvier 1992 ;*
- les salariés des études d'avoués auprès des cours d'appel présents au sein de ces études lors de la fusion de ces professions avec celle d'avocat.*

b **Définition de l'ancienneté**

Pour l'appréciation de l'ancienneté, il est tenu compte des périodes de travail au service des entités du champ d'application de la présente convention jusqu'au terme définitif de leur contrat de travail.

Par période de travail, on entend l'ancienneté au sens de l'article 18 du titre IV de la présente convention, ainsi que toutes les périodes de suspension du contrat de travail ayant pour cause la maladie (incapacité totale temporaire de travail) quelle que soit leur durée.

c **Base de calcul**

La base de calcul de cette indemnité est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations des douze derniers mois précédant la notification du départ ou de la mise à la retraite,*
- 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 pro-*

portion.

En cas de fin de carrière à temps partiel, l'indemnité est déterminée proportionnellement aux périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel accomplies selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

En outre, s'agissant du salaire de référence, en cas d'arrêt de travail en raison d'une maladie professionnelle ou non, ou d'un accident du travail au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, la rémunération prise en compte est le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois travaillés, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels pour les salariés dont la rémunération est au salaire minimum hiérarchique.

d

Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite, selon l'ancienneté, est le suivant :

Ancienneté comprise entre	Base de calcul de l'IFC
• 1 an inclus et moins de 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
• 5 ans inclus et moins de 10 ans	2 mois
• 10 ans inclus et moins de 15 ans	3 mois
• 15 ans inclus et moins de 20 ans	4 mois
• 20 ans inclus et moins de 25 ans	5 mois
• 25 ans inclus et moins de 30 ans	6 mois
• 30 ans inclus et moins de 35 ans	7 mois
• égale ou supérieure à 35 ans	8 mois

En cas de mise à la retraite, le barème ci-dessus s'appliquera sauf dispositions plus favorables prévues à l'article R. 1234-2 du code du travail.

e

Modalités de collecte et de financement

La CPPNI détermine les modalités de collecte, de recouvrement, de remboursement de l'indemnité de fin de carrière dans le cadre d'une convention de gestion. Elle fixe le montant de la cotisation et valide les frais de gestion de ce régime.

La CPPNI désigne un opérateur à qui elle confie la collecte, le recouvrement et le remboursement de l'indemnité de fin de carrière aux employeurs interdisant tout droit de retour de cotisation aux employeurs.

L'opérateur rembourse l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dans les conditions prévues à son règlement «indemnités de fin de carrière» pris en application des décisions de la CPPNI et dans la limite des fonds disponibles. Si le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite est supérieur au montant de l'indemnité de fin de carrière, l'opérateur rembourse à l'employeur l'indemnité légale.

Pour financer ces indemnités de fin de carrière, l'opérateur précité recouvre une cotisation obligatoire à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à trois fois le plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié. Le salaire brut mensuel servant de base de calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par l'opérateur à l'employeur est limité à trois fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur, l'obligation incombe au dernier employeur. Le taux de cotisation est fixé, par avenant à la convention collective. La CPPNI peut décider toute étude, notamment actuarielle.

Au jour de la signature de la présente convention, le taux de cotisation est de 1.45 % de la masse salariale brute.

27.3.2

Dispositions spécifiques aux avocats salariés

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est calculé de manière distincte selon qu'il s'agit du départ volontaire à la retraite du salarié ou de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

a

Départ volontaire à la retraite

Cette indemnité est calculée par le cumul des éléments suivants :

-
- à partir de 1 an et jusqu'à la 20^e année incluse : 1/5 (ou 20 %) de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;
 - de 21 à 25 ans inclus : 26 % de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà des 20 premières années ;
 - de 26 à 30 ans inclus : 34 % de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de la 25^{ème} année ;
 - de 31 ans à 35 ans inclus : 42 % de mois de salaire de référence par année au-delà de la 30^{ème} année ;
 - à partir de 36 ans : 48 % de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de la 35^{ème} année.
- En complément de ce qui précède, si le salarié est âgé de 65 ans au moins et titulaire de 10 ans d'ancienneté au moins au sein de l'entité : 1/2 mois de salaire de référence.
- Dans le temps d'ancienneté, il est tenu compte des fractions d'année.

b

Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, il est fait application des dispositions de l'article R. 1234-2 du code de travail.

c

Salaire de référence

Pour le calcul des indemnités de départ ou de mise à la retraite, le salaire de référence le plus avantageux sera retenu entre :

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations des douze derniers mois précédant la notification du départ ou de la mise à la retraite,
- 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.
- soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises contractuellement au titre des trois meilleurs exercices sociaux complets à l'intérieur des sept derniers exercices.

d

Définition de l'ancienneté

L'ancienneté est calculée au sein de la dernière entité employeur selon les dispositions de l'article 18.

Titre V

Congés

Chapitre I

Congés payés

Article 28

Durée des congés payés

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période d'absence assimilée à un temps de travail effectif.

Par exception, les congés payés pourront être décomptés en jours ouvrés à l'exclusion de tout autre mode de calcul notamment en heures. Ce calcul en jours ouvrés sera mis en œuvre sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours ouvrables de travail.

Article 29

Période de référence

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Article 30 **Détermination du travail effectif**

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, les périodes assimilées à du travail effectif telles que définies notamment par l'article L. 3141-5 du code du travail.

Toutefois, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre de la maladie n'ayant pas un caractère professionnel est de 2 jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence pour l'acquisition des congés.

Article 31 **Indemnité de congés payés**

En application de l'article L. 3141-24 du code du travail, le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail dans les conditions de l'article L. 3141-24 du code du travail.

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- du salaire dû pour la période précédant le congé,*
- de la durée du travail effectif de l'établissement.*

La solution la plus avantageuse est appliquée au salarié.

Article 32 **Modalités de prise des congés payés**

32.1 **Période normale des congés**

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les congés annuels sont pris dans une période qui comprend, en principe pour chaque année, la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leur congé dès l'embauche, si l'organisation des congés payés dans l'entité le permet.

32.2 **Report des congés payés**

32.2.1 **Dispositions générales**

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 31 mai de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, dès lors que le salarié a été en mesure de prendre ses congés payés.

Par exception, concernant le congé maternité, si la salariée n'a pas pu prendre tout ou partie des congés payés acquis, ses congés seraient reportés à la fin de la période d'absence ou à une date ultérieure fixée en accord avec l'employeur.

En outre, si l'impossibilité résulte de maladie ou d'accident, le salarié bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les prendre, cela dans les conditions de l'article L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail.

32.2.2 **Information des salariés**

Conformément à l'article L. 3141-9-3 du code du travail, à l'issue d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, dans les 30 jours suivant la reprise du travail, le salarié sera informé par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paye :

- du nombre de jours de congés dont il dispose,*
- de la date à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.*

32.2.3 **Dispositions spécifiques concernant la 5^{ème} semaine de congés payés**

Pour les bénéficiaires d'un congé création d'entreprise ou sabbatique, les congés payés dus en plus des 24 jours ouvrables, peuvent être reportés, à leur demande, jusqu'à leur départ en congé. Ce cumul des congés payés porte

au maximum sur 6 années.

Dans les conditions définies par un compte épargne-temps éventuellement mis en place au sein des entités de la branche, les salariés peuvent, le cas échéant, y affecter également les congés payés dus en plus des 24 jours ouvrables.

32.3

Fractionnement des congés payés

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement, les règles de fractionnement des congés payés sont les suivantes.

La durée du congé principal pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année doit être au moins égale à 12 jours ouvrables consécutifs non fractionnables ; cette période au-delà de 12 jours peut être fractionnée.

La durée des congés, pouvant être prise en une seule fois, ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite 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.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, la cinquième semaine de congé doit être prise distinctement du congé principal. Elle peut être accordée durant la période normale allant du 1^{er} mai au 31 octobre ou en dehors.

Enfin, sauf renonciation individuelle expresse ou par accord d'entreprise ou d'établissement, les congés annuels accordés en dehors de la période normale de prise des congés sont prolongés de la manière suivante :

- congés pris en dehors de la période normale entre 3 et 5 jours : attribution d'un jour ouvrable supplémentaire ;
- congés pris en dehors de la période normale, au moins égal à 6 jours : attribution de 2 jours ouvrables supplémentaires.

Néanmoins, la cinquième semaine de congés payés n'ouvre aucun droit à congé supplémentaire de fractionnement.

32.4

Ordre des départs

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'ordre des départs en congés payés est établi par l'employeur, après avis du CSE s'il existe, en tenant compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), ainsi que de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- de la durée de leurs services chez l'employeur ;
- de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Cet ordre de départ et les dates de départ ne peuvent être modifiés, sauf circonstances exceptionnelles, moins d'un mois avant la date prévue.

Article 33

Congés pour ancienneté

Entre 5 et 10 ans d'ancienneté, les salariés bénéficient d'un jour de congé supplémentaire. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, ce droit est porté à 2 jours supplémentaires.

L'ancienneté pour déterminer ce droit à congé supplémentaire s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année.

Chapitre II

Autres congés

Article 34

Les congés exceptionnels

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les congés exceptionnels sont définis ainsi qu'il suit :

- 5 jours ouvrés pour le mariage ou pour la conclusion d'un PACS,
- 2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant,
- 3 jours ouvrés pour chaque naissance. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit,
- 3 jours ouvrés pour l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption,
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-

cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente,

- 6 jours ouvrés pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin,

- 6 jours ouvrés pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur,

- 5 jours ouvrés pour l'annonce de la survenue chez son enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer.

Ces jours sont pris au moment de l'évènement ou dans un délai maximum de trois semaines avant ou après sa survenance selon la nature de l'évènement.

Article 35 **Congé de deuil**

Indépendamment des dispositions ci-dessus et conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés en deux périodes, chacune étant d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Chapitre III **Jours fériés**

Article 36 **Jours fériés**

Dans les conditions des articles L. 3133-2 et L. 3133-3 du code du travail, les fêtes légales ci-après conformément à l'article L. 3133-1 sont des jours fériés chômés : 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et Noël.

Ces règles s'appliquent sans préjudice de l'application de l'article L. 3134-13 du code du travail relatif aux dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Titre VI **Parentalité**

Chapitre I **Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant**

Article 37 **Congé maternité**

37.1 **Autorisation d'absence et congé de maternité**

La salariée bénéficie des autorisations d'absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail. La salariée, bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

La salariée peut se faire accompagner lors de ces examens dans les conditions du texte précité du code du travail.

Ces absences, tant pour la salariée que pour l'accompagnateur, n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés,

- pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entité.

Dans les conditions de l'article L. 1225-16 précité, la personne accompagnatrice bénéficie de ces droits dans le cas d'une salariée ayant un autre employeur quel que soit le secteur d'activité.

La salariée a droit au congé maternité conformément aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

37.2 **Protection**

La salariée bénéficie de la protection dans les conditions légalement prévues.

37.3 **Indemnisation**

Après un an d'ancienneté appréciée à la date présumée de l'accouchement, la salariée a droit pendant la durée du congé maternité prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail au salaire net entier sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, et le cas échéant des prestations complémentaires qui leur seraient versées. Les indemnités complémentaires versées par l'employeur sont calculées sur la base de la moyenne mensuelle, hors rémunération exceptionnelle, des 12 derniers mois précédant l'arrêt au titre du congé maternité.

Article 38 **Congé paternité et d'accueil de l'enfant**

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le salarié conjoint ou concubin de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS, bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris selon les modalités définies par l'article L. 1225-35 du code du travail.

Chapitre II **Autres congés liés à la parentalité**

Article 39 **Congé d'adoption**

39.1 **Principe**

Le salarié auquel l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 16 semaines au plus.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;*
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.*

Lorsque la durée du congé est répartie entre les deux parents, la durée du congé est définie par l'article L. 1225-40 du code du travail.

39.2 **Protection**

Pendant la période de suspension du contrat de travail, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement conformément aux articles L. 1225-38 et L. 1225-39 du code du travail.

Article 40 **Congé parental et d'éducation**

En application des articles L. 1225-47 et suivants, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant confié en vue de son adoption ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

- soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu,*
- soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.*

Le salarié devra informer son employeur, par pli recommandé avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts :

- 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé ;*
- 2 mois au moins avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel quand ceux-ci ne succèdent pas au congé de maternité ou d'adoption.*

Au terme de la première période, le salarié peut, à condition d'en informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge un mois avant le terme initialement prévu :

- prolonger son congé parental ou son activité à temps partiel ;*
- transformer son congé parental en travail à temps partiel ou son travail à temps partiel en congé parental.*

Les autres modalités relatives au congé parental sont définies légalement.

Article 41
Congés pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical dans les conditions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

Article 42
Congé de présence parentale

42.1
Conditions du congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un congé de présence parentale dans les conditions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail.

42.2
Protection

Le salarié bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1225-4-4 du code du travail.

Titre VII
Conditions et temps de travail

Article 43
Champ d'application

Sauf exception expressément stipulée, les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article 44
Principes

Les modalités relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail pour les salariés à temps plein ou à temps partiel sont définies par l'accord de branche relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Article 45
Dispositions relatives au droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié, en dehors du temps de travail, de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité, ce en vue d'assurer le respect de son temps de repos, de ses congés et de sa vie personnelle.

L'exercice du droit à la déconnexion par ces salariés ne pourra, en aucun cas, être sanctionné.

Article 46
Repos hebdomadaire

Les salariés ont droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine, soit le samedi et le dimanche, soit le dimanche et le lundi, suivant les usages locaux.

Toutefois, il peut être décidé que ces 2 jours de repos consécutifs soient étalés du samedi midi au lundi 14 heures. Dans la mesure où un accord interviendrait entre le salarié et l'employeur, le deuxième jour peut être pris en milieu de semaine.

Article 47
Dispositions particulières concernant les avocats salariés

47.1
Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives comprend le dimanche.

Toutefois, conformément à l'article R. 3132-5 du code du travail, les entités admises en application de l'article

L. 3132-12 du code du travail, peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour les avocats en charge de l'aide juridictionnelle, de commissions ou désignations d'office, et de l'aide à l'intervention dans les procédures non juridictionnelles.

47.2

Organisation du temps de travail

L'avocat salarié dispose, dans l'exercice de sa profession, d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail, y compris s'il n'est pas titulaire d'une convention de forfait.

47.3

Régime des absences

Les absences de courte durée n'entraînent aucune diminution de rémunération, dans les conditions cumulatives qui suivent :

- l'absence de courte durée n'excède pas 3 jours,
- l'absence est le résultat d'un cas fortuit, entendu comme un événement imprévu et indépendant de la volonté du salarié,
- l'avocat informe ou fait prévenir son employeur de son absence dès qu'il en a connaissance,
- l'absence est justifiée par le salarié auprès de l'employeur dans les meilleurs délais,
- pendant la période d'absence, l'avocat s'efforce de réduire les conséquences de son absence sur les dossiers en cours, en particulier en se tenant à la disposition de celui de son confrère suppléant pour lui procurer, par tous moyens, les informations utiles et en restant en contact avec le cabinet lorsqu'il y a urgence.

Cette garantie au bénéfice des avocats salariés est la contrepartie des sujétions inhérentes à l'exercice de la profession.

Titre VIII

Incidences de la maladie sur le contrat de travail

Chapitre I

Indemnisation

Article 48

Dispositions communes

Les salariés dans les conditions d'ancienneté spécifiques au personnel non-avocat et aux avocats salariés bénéficient, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition, conformément à l'article L. 1226-1 du code du travail :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États, partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Les modalités de cette indemnisation sont définies ci-après pour le personnel non-avocat et les avocats salariés, étant précisé que cette indemnisation ne saurait être inférieure à celle définie par l'article L. 1226-1 et les articles D. 1226-1 et suivants du code du travail.

Pour l'appréciation de l'indemnité complémentaire prévue ci-dessus, la condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Article 49

Dispositions spécifiques au personnel non-avocat

L'indemnisation complémentaire ci-dessus est fixée selon les modalités suivantes tenant compte des dispositions du régime de prévoyance en vigueur (annexe de l'avenant 35 du 20 novembre 1992 et les avenants 117 du 20 octobre 2017 et 127 du 12 juillet 2019).

49.1

Salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans

Le salarié perçoit 90 % du salaire brut les 30 premiers jours :

- à compter du 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle,*
 - à compter du 8^{ème} jour d'absence en cas de maladie ou accident de trajet,*
- au-delà, il est indemnisé dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.*

49.2

Salarié ayant de 3 ans d'ancienneté à moins de 5 ans

À compter du 1^{er} jour d'absence, le salarié perçoit : 100 % du salaire net pendant 2 mois, et au-delà, dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.

49.3

Salariés ayant 5 ans d'ancienneté et plus

À compter du 1^{er} jour d'absence : 100 % du salaire net pendant 4 mois et au-delà, dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.

49.4

Régime

Les périodes d'indemnisation de 2 et 4 mois sont accordées, déduction faite des jours d'absence indemnisés dont chaque intéressé a déjà pu bénéficier, de date à date, au cours des 12 mois précédents.

Ces périodes d'indemnisation (2 ou 4 mois) sont de nouveau reconstituées pour autant que le salarié ait repris son travail pendant une année effective continue suivant son arrêt de travail. Si tel n'est pas le cas et sous réserve des dispositions de l'article D. 1226-1 et suivants du code du travail, l'indemnisation du salarié malade intervient dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.

Les garanties ci-dessus s'entendent sous déduction des indemnités journalières issues de la sécurité sociale et de celles issues, le cas échéant, d'un régime de prévoyance. En outre, en aucun cas, le salarié ne doit percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Article 50

Dispositions spécifiques concernant les avocats salariés

50.1

Principes

Les dispositions qui suivent ont pour objet une garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail dû à la maladie ou à l'accident et cela quelle qu'en soit la durée, y compris en cas d'invalidité, jusqu'à l'âge de la retraite. Cette garantie et le niveau des prestations sont la contrepartie des sujétions professionnelles à l'égard de la clientèle.

50.2

Indemnisation

L'indemnisation complémentaire telle que prévue par l'article 50.1 ci-dessus, est fixée ainsi qu'il suit.

Après 6 mois d'ancienneté, toute absence pour maladie ou accident, justifiée comme indiqué ci-dessus et dans la limite de 30 jours calendaires par année civile, n'entraîne aucune diminution de la rémunération effective.

L'employeur, pour satisfaire à cette obligation, complète en net et jusqu'à concurrence du salaire net, les indemnités journalières dues au titre du régime général de sécurité sociale. Pour la mise en œuvre de ce qui précède, l'employeur maintient la rémunération et perçoit les indemnités de la sécurité sociale.

Au-delà des trente premiers jours d'absence ci-dessus mentionnés et sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226.1 et suivants du code du travail, pour toute absence résultant de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail ou de trajet, l'avocat salarié reçoit, pendant toute la durée de son incapacité temporaire ouvrant droit aux indemnités du régime général de la sécurité sociale depuis le début de l'arrêt, une indemnité journalière destinée à compléter les prestations du régime général de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80 % du salaire brut. Cette indemnité est prise en charge par un régime de prévoyance selon les dispositions des articles 50.6 et 50.7 ci-après.

50.3

Invalidité - incapacité permanente

a) En cas d'invalidité de 2^{ème} catégorie ou, en cas d'accident du travail, d'incapacité permanente ouvrant droit à un taux d'incapacité au moins égal à 50 %, l'intéressé perçoit pendant toute la durée de l'inaptitude et jusqu'au dernier jour du mois de son 60^{ème} anniversaire, une rente destinée à compléter les prestations du régime général

de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80 % du salaire brut.

b) En cas d'invalidité de 1^{ère} catégorie ou d'incapacité permanente conduisant à un taux d'incapacité compris entre 20 % inclus et 50 % exclus, la rente attribuée est calculée sur les bases ci-dessus avec une réduction de 1/4 de son montant, sans que toutefois le total des sommes perçues au titre tant du salaire pour un éventuel travail réduit et ces indemnités de sécurité sociale et complémentaires puisse conduire à un total net supérieur au salaire net de pleine activité.

c) En cas d'invalidité de 3^{ème} catégorie, le capital prévu à l'article 50.4 est versé à l'assuré.

50.4 **Décès**

En cas de décès survenant pendant l'exécution du contrat de travail et au plus tard jusqu'au dernier jour du préavis même non effectué, pendant toute la période de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit, y compris maladie ou accident quelle qu'en soit la durée dès lors qu'elle est indemnisée au titre de l'article 50.2 ci-dessus, pendant toute période au cours de laquelle l'intéressé perçoit une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente en application de l'article 50.3 ci-dessus, il est versé au bénéficiaire désigné à l'assureur, à défaut au conjoint survivant, à défaut aux enfants, à parts égales entre eux, un capital égal à 300 % du salaire annuel brut, majoré de 100 % par enfant à charge, doublé en cas de décès par accident. Ce capital est réduit à 150 % lorsque l'assuré est célibataire, veuf, divorcé sans enfants à charge. À partir de 65 ans, le capital est réduit à 8 % par année complète.

En cas de décès, avant son 60^e anniversaire, du conjoint non remarié de l'assuré prédécédé ou en cas de décès simultané de l'assuré et de son conjoint avant le 60^e anniversaire de ce dernier, les enfants encore à charge pour lesquels une majoration de capital décès est fixée par le présent article sont bénéficiaires d'un capital supplémentaire, réparti entre eux à parts égales, dont le montant est égal à celui versé en cas de décès de l'assuré.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, l'organisme d'assurances prévu à l'article 50.6 ci-dessous verse à l'assuré une indemnité égale à un plafond mensuel de cotisation de sécurité sociale au titre d'une garantie obsèques.

Le décès de l'assuré intervenant suivant la fin du préavis en cas de licenciement ouvre droit pour la période couverte par des indemnités d'assurance chômage et au plus tard pendant 1 an au bénéfice d'un capital égal à la moitié de celui défini au présent article.

À partir de l'âge de 65 ans, le capital ci-dessus diminue toutefois de 8 % par année complète.

50.5 **Salaire de référence**

Pour l'application des articles 50.2, 50.3 et 50.4 ci-dessus, le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail ou du décès dans la limite de 4 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale.

50.6 **Contrat de prévoyance**

Pour satisfaire aux exigences des articles 50.2, 50.3 et 50.4 ci-avant, l'employeur doit souscrire un contrat auprès d'un ou des organismes d'assurance de son choix, pris parmi l'un de ceux énumérés à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989 sur la prévoyance. Ce contrat doit faire expressément référence aux dispositions de la présente convention collective. Un exemplaire intégral en est remis à chaque avocat salarié au moment de son engagement. Toute modification éventuelle de ce contrat, pour quelque cause que ce soit, fait l'objet d'une notification à chaque avocat salarié assuré.

La cotisation totale destinée au financement de ce contrat est prise en charge par moitié entre l'employeur et l'avocat salarié. La quote-part salariale est prélevée mensuellement.

50.7 **Garanties au moins équivalentes**

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas la possibilité, pour une entité, de mettre en place un autre régime de prévoyance, à condition que, globalement, sur l'ensemble des prestations, celui-ci comporte des garanties au moins équivalentes pour l'avocat salarié.

Le système mis en place peut ainsi prévoir un régime de rente de conjoint survivant, un régime de rentes d'orphelins, un régime de prestations en nature, ou des capitaux en cas de décès plus importants.

En toute hypothèse, l'équivalence de garanties ne saurait être considérée comme respectée si, en cas d'adoption de prestations différentes de celles prévues aux articles 50.2, 50.3 et 50.4, d'une part, l'un de ces trois risques n'était plus couvert, d'autre part, les rentes d'invalidité devenaient inférieures à 70 % du salaire de référence et le capital

décès inférieur à 200 % majoré de 50 % par enfant à charge. Le taux de maintien du salaire, directement d'abord, par l'intermédiaire du régime de prévoyance, au-delà du 31^e jour d'absence continue ensuite, prévu à l'article 50.2 ci-dessus, ne peut être toutefois diminué au nom du caractère globalement plus favorable du régime de prévoyance. La mise en place d'un système aux garanties au moins équivalentes en matière de prévoyance à celui prévu ci-dessus résultant strictement de la présente convention collective suppose un accord collectif d'entreprise conclu en application des articles L. 2232-12 et suivants du code du travail ou par ratification à la majorité des intéressés du projet soumis dans les formes de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce dernier cas, la ratification du projet présenté par l'employeur fixant à la fois la nature et le niveau des différentes prestations et le montant et la répartition des cotisations est faite à la majorité simple des avocats salariés actifs. Le vote a lieu à bulletin secret.

Chapitre II

Effets sur le contrat de travail

Article 51

Dispositions générales

51.1

Principes

Les absences motivées par l'incapacité résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'un accident de trajet ou d'une maladie, et notifiées dans les 48 heures constituent une cause de suspension du contrat de travail.

51.2

Rendez-vous de liaison

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 1226-1-3 du code du travail, lorsque l'arrêt de travail a duré au moins 30 jours, le salarié peut, pendant la suspension de son contrat de travail, bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec l'employeur et associant le service de prévention de santé au travail. Ce rendez-vous, qui a pour finalité de participer à la prévention du risque de désinsertion professionnelle, est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

51.3

Essai encadré

Le salarié peut, le cas échéant, dans les conditions de l'article L. 323-3.1 du code de la sécurité sociale, bénéficier d'un essai encadré lui permettant pendant l'arrêt de travail, au sein de l'entité qui l'emploie ou d'une autre entreprise, d'évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

51.4

Visite médicale de mi-carrière

Le salarié peut bénéficier, conformément à l'article L. 4624-2-2 du code du travail, d'une visite médicale de mi-carrière durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire. L'objectif de cette visite médicale est d'évaluer le risque de désinsertion professionnelle, de mesurer l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé, de sensibiliser sur les enjeux du vieillissement et sur la prévention des risques professionnels.

Article 52

Dispositions spécifiques au personnel non-avocat

Indépendamment des dispositions ci-avant de protection de la santé, le personnel non-avocat bénéficie de la garantie d'emploi selon les dispositions ci-après.

52.1

Protection

Indépendamment des dispositions spécifiques relatives à la protection contre le licenciement s'agissant des absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'absence pour maladie ou accident de trajet dans la limite d'un cumul de 9 mois consécutifs ne peut être un motif de licenciement. Cette garantie d'emploi de 9 mois ne fait pas obstacle à un licenciement pour autre motif.

52.2

Rupture du contrat

Au-delà du délai de 9 mois ci-dessus, si l'absence pour maladie est à l'origine d'une désorganisation de l'entité et nécessite de procéder au remplacement définitif du salarié, une procédure de licenciement pourra être mise en

Titre IX

Rémunération - Primes

Chapitre I

Principes

Les rémunérations des personnels telles que définies ci-après constituent des minima, qui ne font pas obstacle à des dispositions plus favorables, issues d'accords d'entreprise, d'établissement, d'usage, de décision unilatérale, ou du contrat de travail.

Chacun des minima conventionnels se définit comme le salaire de base en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré en fonction de sa classification professionnelle pour le personnel non-avocat, et du nombre d'années d'exercice pour l'avocat salarié.

L'évolution des minima conventionnels se fait dans le cadre de la négociation prévue par les articles L. 2241-8 et L. 2241-9 du code du travail.

Chapitre II

Rémunération des avocats salariés

Article 53

Structure de la rémunération

L'indépendance de l'avocat dans l'exercice de sa profession a pour conséquence la liberté dans la détermination de son temps de travail, ce qui peut induire des dépassements individuels de l'horaire collectif, justifiés par l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées.

Ainsi, pour ceux des avocats n'ayant pas souscrit une convention individuelle de forfait en jours, ces dépassements d'horaire peuvent être inclus dans une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine, sur le mois, ou, sous réserve d'un accord d'entreprise, sur l'année. Si la convention individuelle inclut des heures supplémentaires, elle doit comporter les majorations conventionnelles ou, à défaut, légales afférentes.

Article 54

Rémunération minimale conventionnelle

La rémunération minimale annuelle de l'avocat salarié est fixée dans le cadre d'accords de branche relatifs aux salaires conclus en application de la présente convention. Elle est fixée pour l'ensemble de l'année civile.

Le montant est fixé distinctement en fonction du nombre d'années d'exercice dans la profession d'avocat pour :

- la 1^{ère} année d'exercice,*
- la 2^{ème} année d'exercice,*
- la 3^{ème} année d'exercice,*
- la 4^{ème} et la 5^{ème} année d'exercice,*
- après 5 années d'exercice ou pour l'avocat titulaire d'une mention de spécialisation.*

En fonction de ce positionnement, l'employeur doit respecter le salaire minimum annuel conventionnel à la date d'application de l'avenant relatif aux salaires et ce, quels que soient la structure et le mode de rémunération contractuellement convenus.

Article 55

Rémunération effective

En respectant le salaire minimum conventionnel tel que mentionné à l'article 54 ci-dessus, la rémunération effective brute pour chaque année civile ou pour chaque exercice social d'une durée de 12 mois est payée en 12 mensualités, sauf disposition particulière prévoyant une répartition différente.

Si elle comporte une partie variable, l'employeur donne une information complète au salarié sur les éléments ayant permis sa détermination.

Il peut être convenu que les indemnités d'aide à l'intervention de l'avocat correspondant à des missions effectuées en dehors du temps de travail seront conservées par le collaborateur salarié à titre de défraiement.

À défaut de stipulation dans le contrat de travail, l'avocat collaborateur salarié cumule la rémunération convenue

entre les parties et les indemnisations perçues directement au titre des missions d'intérêt public.

Chapitre III

Rémunération du personnel non-avocat

Article 56

Rémunération minimale conventionnelle

La rémunération minimale conventionnelle est établie à partir de la grille de classification telle qu'elle résulte du Titre X de la présente convention collective.

Article 57

Complément de salaire-formation (CSF)

Les dispositions ci-après font suite à l'avenant n°65 du 26 janvier 2001 relatif au complément de salaire appelé point ENADEP versé pour les salariés ayant suivi le 1^{er}, le 2^{ème} ou le 3^{ème} cycle de l'ENADEP. Il est en outre précisé que l'intitulé prime ENADEP est remplacé par l'intitulé CSF (complément de salaire formation).

Ces cycles de formation pouvant être enseignés par toute école sous réserve que le contenu et le programme soient conformes aux décisions de la CPNEFP de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, le salarié ayant suivi ce ou ces cycles de formation est éligible au complément de salaire-formation selon les modalités ci-après.

Dès lors que le salarié a satisfait aux épreuves de contrôle d'une formation juridico-administrative, dont le contenu et le programme sont conformes aux décisions de la CPNEFP pour les trois cycles de connaissances, il bénéficiera du complément de salaire défini ci-après :

- pour la formation de fin de 1^{er} cycle, un premier complément de salaire mensuel, équivalent à 6 fois la valeur du point conventionnel ;
- pour la formation de fin de 2^{ème} cycle, un deuxième complément de salaire mensuel, équivalent à 10 fois la valeur du point conventionnel ;
- pour la formation de fin de 3^{ème} cycle (inscrit au répertoire spécifique), il lui est alloué un complément de salaire équivalent à 14 fois la valeur du point conventionnel.

Ces points ne modifient pas le coefficient de classification attribué au salarié.

Le complément de salaire s'ajoute au salaire de base. Il fait l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire intitulée «complément formation» avec indication des points attribués en fonction du ou des cycles de formation validés.

Chaque cycle génère un complément de salaire par l'attribution de points cumulables avec le complément de salaire accordé pour les autres cycles, de sorte que le salarié qui a validé le 1^{er}, le 2^{ème} et le 3^{ème} cycle, bénéficie d'un complément de salaire équivalent au total à 30 fois la valeur du point conventionnel.

Si le salarié ne valide qu'un cycle, il ne bénéficie que du complément du salaire du cycle validé.

Exemple :

- Le salarié qui a suivi et validé les 1^{er} et 2^{ème} cycles bénéficie d'un complément de salaire équivalent à 6 + 10 points = 16 points.
- Le salarié qui n'a suivi et validé exclusivement qu'un module de spécialité relevant du 3^{ème} cycle ne bénéficie que d'un complément de salaire équivalent à 14 points.

Article 58

Évolution du complément de salaire - formation

Lors de l'embauche, ou à l'occasion d'une promotion matérialisée par un changement de classification conventionnelle :

- si le poste attribué correspond à un emploi de la grille de classification prévoyant parmi ses critères la validation d'un cycle visé à l'article 57 ci-dessus ;
- et si lors de cette prise de poste, le salarié bénéficie d'une augmentation de son salaire de base par rapport à son poste antérieur au moins équivalente au complément de salaire-formation visé à l'article 57 ci-dessus, il ne sera pas fait application du complément de salaire-formation précité et aucune mention relative à ce complément de salaire ne sera portée sur le bulletin de paye.

Si l'augmentation du salaire de base antérieur est inférieure au complément de salaire-formation, il sera attribué au salarié ayant suivi avec succès un cycle visé à l'article 57 ci-dessus un complément salaire-formation partiel permettant d'atteindre un niveau de rémunération total correspondant au cumul du salaire de base antérieur et du complément de salaire-formation.

Cet écart ou complément de salaire-formation partiel devra figurer sur le bulletin de paye.

Si le poste attribué ne requiert pas avoir validé un cycle visé à l'article 57 au regard de la grille de classification, le complément de salaire-formation acquis est maintenu et figurera sur le bulletin de paye.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le salarié devra apporter les justifications requises (bulletins de paye précédents, justification de réussite au cycle concerné...).

À défaut, les dispositions précitées ne pourront s'appliquer et la fixation du salaire lors de l'embauche ou de la promotion ne fera apparaître qu'un salaire de base étant précisé que toute production de documents ultérieure ne pourra en aucune manière remettre en cause le salaire fixé lors de l'embauche ou de la promotion ou légitimer l'attribution d'un complément de salaire-formation.

Article 59

Treizième mois

Il est alloué à tout le personnel non-avocat, sans aucune exception, un treizième mois. Celui-ci est versé avec le salaire du mois de décembre de chaque année, sauf accord particulier. Le treizième mois est au moins égal au salaire mensuel le plus favorable de l'année civile, hors rémunérations exceptionnelles. En cas de mode de rémunération variable, le treizième mois est égal à la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, hors rémunérations exceptionnelles et treizième mois. En cas d'embauche en cours d'année, le treizième mois est calculé pro-rata temporis.

En cas de démission ou de licenciement, de rupture conventionnelle, de départ ou de mise à la retraite, le treizième mois sera calculé pro-rata temporis.

Les absences pour maladie, accident du travail ou maternité seront considérées comme temps de travail effectif pour l'attribution du treizième mois.

Article 60

Prime d'ancienneté

60.1

Montant

Le personnel des cabinets d'avocats bénéficie d'une prime d'ancienneté dans le cabinet aux taux suivants, pour une ancienneté :

- entre 3 et moins de 6 ans 3 %*
- entre 6 et 7 ans 6 %*
- entre 7 et 8 ans 7 %*
- entre 8 et 9 ans 8 %*
- entre 9 et 10 ans 9 %*
- entre 10 et 11 ans 10 %*
- entre 11 et 12 ans 11 %*
- entre 12 et 13 ans 12 %*
- entre 13 et 14 ans 13 %*
- entre 14 et 15 ans 14 %*
- supérieure à 15 ans 15 %*

Ce pourcentage s'applique sur l'ensemble de la rémunération brute, hors prime d'ancienneté et prime exceptionnelle, et dans la limite de 1,5 fois du salaire minimum mensuel conventionnel de la classification du salarié concerné.

La prime d'ancienneté fait l'objet d'une mention distincte sur le bulletin de paye.

60.2

Décompte de l'ancienneté

Pour l'application de l'article 60 ci-dessus, il est fait application des dispositions de l'article 18 de la présente convention collective.

Titre X

Classification

Chapitre 1

Classification du personnel non avocat

Article 61

Principes

La classification comporte quatre niveaux de définition des critères. Chaque niveau intègre l'ensemble des critères ci-dessous, selon un degré croissant d'importance de ces critères et de complexité des tâches. Il comporte des échelons permettant une évolution professionnelle (progression de carrière), en fonction des tâches exercées.

Chaque échelon est affecté d'un coefficient déterminant la rémunération minimale hiérarchique.

La classification tient également compte des titres et certifications professionnels délivrés par la profession.

Article 62

Définitions

62.1

Critères de classement

Les critères classants sont les suivants :

- autonomie ;*
- initiative ;*
- responsabilité ;*
- formation et/ou expérience professionnelle.*

Autonomie : l'étendue, l'importance et la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou fonctionnel.

Initiative : la mise en œuvre de choix et la prise de décisions.

Responsabilité : la part plus ou moins grande d'initiative professionnelle nécessitée par l'emploi occupé pour atteindre les objectifs ; l'étendue, la fréquence et la nature de la délégation accordée dans le cadre de la fonction exercée.

Formation : la formation sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou délivrée par un organisme de formation professionnelle agréé.

Expérience professionnelle : une pratique professionnelle d'une durée variable selon les échelons et le niveau de formation.

62.2

Niveaux et échelons

Quatre niveaux de classification ont été élaborés, lesquels sont établis en fonction des critères classants. La progression des niveaux s'effectue de manière graduelle :

- le niveau 4 est celui du personnel exécutant des travaux sans que soient mis en œuvre les critères d'autonomie et d'initiative,*
- le niveau 3, met en œuvre les critères d'initiative, d'autonomie et de responsabilité,*
- le niveau 2 est celui des cadres avec les critères d'autonomie et de responsabilité,*
- le niveau 1 celui des cadres de direction.*

Deux critères indicatifs du poste de travail, liés à l'expérience professionnelle et la formation, situent le niveau, et l'évolution à l'intérieur du niveau, qui se fait au moyen de l'échelon.

À titre d'exemple, selon le poste occupé, un salarié débutant ayant le niveau bac, mais pas d'expérience professionnelle, est classé au 1^{er} échelon coefficient 240 la première année et, au terme de cette année d'expérience, il est classé à l'échelon 1 coefficient 265.

Autre exemple : un salarié, classé au 1^{er} échelon coefficient 265, est classé au 2^{ème} échelon coefficient 285 lorsque l'évolution de ses tâches lui permet de déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur.

62.3

Formation et niveaux des diplômes

Le poste de travail, à des degrés divers, requiert un certain nombre de capacités que le salarié acquiert par la formation, initiale et/ou professionnelle, et par l'expérience professionnelle.

La maîtrise des opérations, plus ou moins complexes en fonction du poste de travail, est le fruit d'une pratique professionnelle d'une durée variable selon l'expérience que le salarié aura acquise dans la vie professionnelle.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont souhaité faciliter l'entrée dans la vie active de jeunes diplômés, sans pour autant écarter les salariés dont l'expérience professionnelle, complétée par des actions de formation continue ou professionnelle en rapport avec les fonctions du poste, assure l'aptitude à occuper l'emploi.

Chaque échelon du niveau met en œuvre le critère de la formation, à l'exception du 1^{er} échelon du niveau 4.

Certaines formations techniques, dont celles assurées par l'ENADEP, permettent aux salariés ayant une plus ou moins longue expérience professionnelle d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper le poste pour lequel ces formations sont prévues.

À titre d'exemple : un salarié qui occupe un poste dont les travaux comportent une initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations techniques simples, sous contrôle régulier, et imposant, entre autres formations, les deux premiers cycles ouvrant droit au Complément Salaire Formation (CSF) et qui a suivi cette formation est classé au 1^{er} échelon coefficient 265.

À l'inverse, si le poste, eu égard à sa définition, ne requiert pas les deux premiers cycles ouvrant droit au CSF, le salarié est classé en fonction du niveau de formation ou d'expérience professionnelle demandé par le poste de travail.

62.4

Certifications et titres professionnels

La valorisation des certifications et titres professionnels reconnus dans le cadre des métiers de la branche a vocation à s'intégrer dans la grille des classifications, dans les conditions définies par les accords qui en sont à l'origine. Ainsi, les emplois de la filière juridique sont classés dans les conditions suivantes.

Titre «Assistant(e) juridique»

Les personnels accédant à la formation sont classés au niveau 3, 1^{er} échelon, coefficient 240 de la classification.

Ce titre professionnel d'assistant(e) juridique confère l'attribution du niveau 3, 1^{er} échelon, coefficient 265 de la classification.

Titre «Attaché(e) juridique»

Les personnels accédant à la formation sont classés au niveau 3, 2^{ème} échelon, coefficient 270 de la classification.

Ce titre professionnel d'attaché(e) juridique confère l'attribution du niveau 3, 3^{ème} échelon, coefficient 300 de la classification.

Titre «Juriste»

Les personnels accédant à la formation sont classés au niveau 3, 4^{ème} échelon, coefficient 350 de la classification.

Ce titre professionnel de juriste en cabinet d'avocats confère au minimum l'attribution du niveau 2 de la filière technique, 1^{er} échelon, coefficient 385 de la classification référencée à l'avenant 132 à la convention collective du personnel des cabinets d'avocats.

Article 63

Méthode de classement

Le classement doit être effectué en tenant compte des tâches requises par le poste, lequel définit le niveau de formation initiale et/ou d'expérience professionnelle nécessaire, par référence aux critères de qualification définis au chapitre 3.

En conséquence, l'organisation du travail selon une tâche précisément déterminée par les critères de classement et la définition des niveaux placent le salarié au niveau, à l'échelon et au coefficient de la qualification requise par le poste de travail.

Il n'y a pas de progression automatique d'un échelon à l'autre.

Le coefficient 300 constitue le seuil d'accès au régime de retraite complémentaire des cadres AGIRC-ARCCO.

63.1

Salariés assurant des emplois relevant de qualifications différentes

La typologie de la majorité des entités est constituée de petites unités de travail dans lesquelles les salariés peuvent effectuer des tâches de qualifications différentes.

Au niveau 3 un salarié peut, à la fois, avoir une part d'initiative dans le traitement de dossiers techniques et juridiques, et faire des travaux administratifs.

63.2

Activité relevant de niveaux et/ou d'échelons différents

Un salarié peut exercer de façon permanente des activités relevant de niveaux et/ou d'échelons différents.

Lorsque la ou les activités de qualification supérieure prédominent en temps dans l'ensemble des tâches exercées, le salarié doit être classé à l'échelon et/ou au niveau supérieur(s).

Article 64

Définition de la classification

La classification a un double rôle, celui, d'une part, de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération requis pour les tâches exercées et, d'autre part, de constituer, pour les employeurs, un outil de gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation.

Niveau 4. - Exécution simple

Exemples d'emplois exercés : coursier, personnel d'entretien et de services, dactylo, standardiste, employé d'accueil, opératrice de saisie, employé de reprographie, standardiste réceptionniste, aide-documentaliste, aide-comptable.

1^{er} échelon, coefficient 207

Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle.

Diplôme initial : aucun.

Expérience dans la vie professionnelle : aucune.

2^{ème} échelon, coefficient 215

Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle.

Diplôme initial : niveau CAP ou 1^{re} année du 1^{er} cycle du CSF ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : 3 mois minimum.

Sans diplôme initial : 6 mois d'expérience professionnelle minimum.

3^{ème} échelon, coefficient 225

Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle, dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.

Diplôme initial : CAP ou BEP, ou 1^{re} année du 1^{er} cycle du CSF ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : 6 mois minimum.

Sans diplôme initial : 1 an minimum.

4^{ème} échelon, coefficient 240

Personnel chargé d'exécuter des travaux nécessitant une expérience professionnelle confirmée et la capacité de s'autocontrôler.

Diplôme initial : BEP ou niveau bac.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste nécessite une expérience professionnelle, en cabinet ou en entreprise, préalable minimale de :

- 1 an pour tout salarié justifiant d'un BEP ou du niveau bac ;
- 2 années pour tout salarié sans formation initiale, mais ayant suivi des actions de formation continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste ;
- ou 6 mois pour tout salarié qui, en plus de sa formation initiale, a suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste, ou le premier cycle et le deuxième cycle du CSF ;
- 6 mois pour tout salarié ayant le bac.

Niveau 3. - Exécution avec responsabilité

Exemples d'emplois exercés : secrétaire, secrétaire dactylo, secrétaire juridique, secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de direction, chef de secrétariat, comptable 1^{er} échelon, secrétaire comptable, informaticien, secrétaire technique, deuxième clerc, documentaliste, assistant juridique, premier clerc, comptable deuxième échelon, technicien supérieur, documentaliste responsable, analyste programmeur.

1^{er} échelon, coefficient 240 : débutant dans la vie professionnelle

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Diplôme initial : bac ou équivalent, capacité en droit.

Le titulaire n'ayant aucune expérience dans la vie professionnelle se verra attribuer, pendant les premiers 18 mois d'activité, le coefficient le plus élevé du niveau inférieur, soit 240.

1^{er} échelon, coefficient 250 : débutant dans la fonction

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Diplôme initial : bac ou équivalent.

Le titulaire n'ayant aucune expérience dans la fonction se verra attribuer, pendant la première année professionnelle, le coefficient 250.

1^{er} échelon, coefficient 265 : expérimenté

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Diplôme initial : bac ou équivalent.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une pratique professionnelle confirmée, en cabinet ou en entreprise, de :

- 6 mois pour tout salarié titulaire du bac et ayant suivi des actions de formation professionnelle en rapport avec les fonctions du poste ;

- 1 an pour tout salarié titulaire du bac ;

- 2 ans pour tout salarié justifiant d'un niveau de formation initiale inférieur au bac, mais ayant suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste, d'un volume au moins égal à 120 heures, ou ayant suivi le premier cycle et le deuxième cycle du CSF.

2^{ème} échelon, coefficient 270 : débutant

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants ou dans le règlement des problèmes juridiques, économiques ou comptables simples. Le titulaire, qui dispose d'une autonomie dans le choix du travail à déléguer, peut déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur, mais assume la responsabilité du travail délégué.

Diplôme initial : bac + 2 (BTS, DUT etc.) ou équivalent ou diplôme de formation de 2^{ème} cycle CSF.

Le titulaire n'ayant aucune expérience professionnelle se verra attribuer, pendant sa première année professionnelle, le coefficient 270.

2^{ème} échelon, coefficient 285 : expérimenté

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants. Le titulaire, qui dispose d'une autonomie dans le choix du travail à déléguer, peut déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur, mais assume la responsabilité du travail délégué.

Diplôme initial : bac + 2 (BTS, DUT etc.) ou équivalent ou diplôme de formation de 2^{ème} cycle CSF.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient précédent de :

- 1 an pour le titulaire d'un bac + 2 ou d'un diplôme équivalent ou justifiant d'une équivalence à une formation en alternance dans les domaines de l'emploi ;

- 3 ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur à bac + 2 mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.

- 4 ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur au BTS mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.

3^{ème} échelon, coefficient 300

Personnel ayant à effectuer des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies lui conférant une autonomie dans l'exécution de ces tâches, des missions de représentation sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. Salarié capable de remplacer occasionnellement un cadre pendant une absence de courte durée et de diriger une petite équipe ou de recevoir des clients.

Diplôme initial : bac + 2 (BTS, DUT etc.) ou équivalent ou diplôme de formation de 2^{ème} cycle CSF.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient 285 de :

- 3 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 2 ;

- 5 ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 2, mais au moins équivalent au bac, ayant suivi, alors qu'il occupait des fonctions justifiant du classement au coefficient 285, des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.

4^{ème} échelon, coefficient 350 : agent de maîtrise

Personnel de maîtrise assurant les fonctions du 3^e échelon du niveau 3. En outre, il prépare un programme de travail qu'il soumet au supérieur hiérarchique pour approbation avant réalisation.

Diplôme initial : bac + 2.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient 300 de :

- 4 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 2 ;

- 6 ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 2, mais au moins équivalent au bac, ayant suivi, alors qu'il occupait des fonctions justifiant du classement au coefficient 300, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.

Niveau 2. - Cadres

Définition générale

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Il effectue des missions de représentation.

Exemples d'emplois exercés : Chef comptable, responsable de service, responsable du service paye, responsable administratif et financier, juriste consultant, clerc, clerc principal, RRH, directeur administratif et financier, DRH, responsable du développement, responsable des services généraux, manager de la connaissance, responsable de la communication, cybersécurité ...,

1^{er} échelon, coefficient 385 : cadre débutant

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Diplôme initial : bac + 3 ou au moins équivalent, sans expérience professionnelle.

2^{ème} échelon, coefficient 410 : cadre expérimenté

Personnel disposant d'une expérience professionnelle et d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Diplôme initial : bac + 3 ou équivalent.

Expérience dans la vie professionnelle : en plus de la formation initiale, le salarié doit avoir une expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de 2 ans.

Sans cette formation initiale, il doit avoir une expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise dans des fonctions justifiant un classement en niveau 3 de :

- 3 ans en ayant suivi une action de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions du poste ;

- 5 ans dans le cas contraire.

3^{ème} échelon, coefficient 450

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec une grande autonomie. Il rend compte et dirige l'activité d'une ou plusieurs personnes. Plus généralement, il agit dans le cadre des orientations données.

Diplôme initial : bac + 4.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale dans les fonctions du 2^e échelon ou en

entreprise, de :

- 3 ans pour tout salarié titulaire du bac + 4 ou équivalent ;

- 5 ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 4, mais au moins équivalent à bac + 2, ou fin de 3^{ème} cycle du CSF, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

4^{ème} échelon, coefficient 480

Le personnel de cet échelon dispose d'une technicité approfondie lui permettant d'exercer ses fonctions avec une large autonomie : il anime et dirige l'activité d'une ou plusieurs personnes, dans son domaine d'activité il engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée, et il est amené à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre.

Diplôme initial : bac + 4.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale :

Dans les fonctions du 3^e échelon :

- 1 an pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 4 ;

- 2 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 4 mais au moins équivalent à bac + 2 ou fin de 3^{ème} cycle du CSF, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste ;

En entreprise, de :

- 4 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 4 ;

- 7 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 4 mais au moins équivalent à bac + 2, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

Niveau 1. - Cadres de direction

Exemples d'emplois exercés : secrétaire général, directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, directeurs de service

1^{er} échelon, coefficient 510

Cadre disposant d'une technicité lui permettant d'exercer dans le cadre d'une délégation de pouvoir des fonctions complexes avec autonomie.

Il rend compte régulièrement de ses actions et de ses résultats.

Il dirige un département ou un service, ou un établissement dont il anime et coordonne l'activité dans le cadre de la politique définie par l'employeur.

Il peut être appelé à déterminer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la politique définie.

Diplôme initial : bac + 5.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de :

- 3 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 5 ;

- 5 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 5, mais au moins équivalent à bac + 2, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

2^{ème} échelon, coefficient 560

Cet échelon exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise mettant en œuvre sous l'autorité du chef d'entreprise les grandes options, techniques, politiques, financières et commerciales de celle-ci ; le personnel à ce poste est amené à déterminer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la politique définie par l'employeur.

Diplôme initial : bac + 5.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de :

- 4 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 5 ;

- 6 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 5, mais au moins équivalent au bac + 2, ayant suivi, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste.

Chapitre 2

Classification des avocats salariés

Article 65

Principes

La grille de classification des avocats salariés est définie selon le temps d'exercice dans la profession et a pour finalité essentielle de permettre la définition des minima conventionnels.

Article 66

Classification

La classification des avocats salariés s'établit ainsi :

- avocats salariés au cours de la 1^{ère} année;*
- avocats salariés au cours de la 2^{ème} année;*
- avocats salariés à partir de la 3^{ème} année ;*
- avocats salariés ayant 5 années d'expérience dans la profession ;*
- avocats salariés ayant une mention de spécialisation.*

Titre XI

Dispositions finales

Article 67

Dispositions conventionnelles antérieures

La présente convention révisé intégralement et se substitue aux dispositions conventionnelles antérieures contenues dans la convention collective des cabinets d'avocats (IDCC 1000), des avenants à cette convention ainsi que des avis d'interprétation et dans la convention collective des cabinets d'avocats (avocats salariés - IDCC 1850), des avenants à cette convention, ainsi que des avis d'interprétation. Cet article prendra effet à la date d'effet de la convention collective nationale des salariés de cabinets d'avocats et organes rattachés telle que définie à l'article 5.

Article 68

Dispositions antérieures maintenues dans le nouveau champ d'application

Une annexe à la présente convention définit les accords de branche qui sont maintenus provisoirement en vigueur, en attente de leur harmonisation dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 de la présente convention.

ANNEXE

Préambule

Par la présente annexe, les partenaires sociaux ont souhaité identifier les accords professionnels spécifiques à chacune des deux conventions collectives (convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, IDCC 1000, et la convention collective nationale des cabinets d'avocats - avocats salariés, IDCC 1850) intégrés dans le nouveau champ d'application de la convention collective des cabinets d'avocats du 21 juin 2024, tel qu'il résulte de son article 1.

La finalité de cette intégration est de permettre la survie de ces accords et des avis d'interprétation s'y rapportant, pour autant que ces dispositions soient conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans l'attente de leur harmonisation dans le nouveau champ conventionnel rappelé ci-avant.

Chapitre 1 - Accords professionnels convention collective du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000)

Article 1. Formation professionnelle

Avenant n° 65 du 26 janvier 2001

[Étendu par arrêté du 2 juillet 2001, JO 13 juillet 2001, applicable à compter du 1^{er} août 2001]

Vu la décision de l'ENADEP de 1995, de réformer le dispositif de la formation enseignée par cette école et de remplacer la formation dite courte et longue par une formation 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} cycle,

Vu l'avenant 18 du 27 juin 1986

Vu l'article 12 de la convention collective nationale du travail du 20 février 1979, réglant les rapports entre les avocats et leur personnel :

Il est accordé à tout salarié :

- ayant satisfait à l'épreuve de contrôle des connaissances de fin de 1^{er} cycle, un premier complément de salaire mensuel équivalent à 6 fois la valeur du point conventionnel,
- ayant satisfait à l'épreuve de contrôle des connaissances de fin de 2^{ème} cycle, un second complément de salaire mensuel équivalent à 10 fois la valeur du point conventionnel,
- ayant satisfait à l'épreuve de contrôle des connaissances de fin de 3^{ème} cycle, un troisième complément de salaire équivalent à 14 fois la valeur du point conventionnel.

Les points ENADEP ne modifient pas le coefficient de classification attribué au salarié.

Le complément de salaire s'ajoute au salaire de base ; il fait l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire intitulé «complément de salaire ENADEP» avec indication des points attribués en fonction du ou des cycles de formation validés.

Chaque cycle génère un complément de salaire par l'attribution de points cumulables avec le complément de salaire accordé pour les autres cycles, de sorte que le salarié qui a validé le 1^{er}, le 2^{ème} et le 3^{ème} cycle bénéficie d'un complément de salaire équivalent au total à 30 fois la valeur du point conventionnel.

Si le salarié ne valide qu'un cycle, il ne bénéficie que du complément de salaire du cycle validé.

Exemple :

- le salarié qui a suivi et validé les 1^{er} et 2^{ème} cycles bénéficie d'un complément de salaire équivalent à 6 + 10 points = 16 points
- le salarié qui n'a suivi et validé exclusivement qu'un module de spécialité relevant du troisième cycle ne bénéficie que d'un complément de salaire équivalent à 14 points.

Si après avoir obtenu une validation de fin de cycle (certificat ou diplôme) un salarié se voit confier, à l'occasion d'une embauche ou d'une promotion, un emploi de classification supérieure pour lequel la validation de la formation ENADEP est prise en compte dans la grille des classifications (avenant 50 de la convention collective) engendrant une augmentation de son salaire mensuel au moins égale au(x) complément(s) de salaire ci-dessus définis, le complément de salaire n'est pas dû.

Ainsi :

Un salarié ayant validé le 1^{er} cycle de l'ENADEP ne percevra :

- aucun complément de salaire s'il se voit confier à l'occasion d'une embauche ou d'une promotion postérieure à la validation de son diplôme, un emploi pour lequel la grille de classification prévoit au nombre de ses critères la

possession du certificat ou diplôme de fin de 1^{er} cycle et si cette classification engendre une augmentation de salaire au moins équivalente au salaire perçu augmenté du complément de salaire équivalent à l'attribution des 6 points liés à la validation de ce cycle.

Si la promotion ou l'emploi confié à la suite de la validation ou le diplôme de fin de cycle ENADEP n'engendre pas une augmentation de la rémunération égale au complément de salaire lié à l'attribution des points ci-dessus définis, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre le complément de salaire lié à l'attribution des points et l'augmentation du salaire découlant de la promotion obtenue.

Les dispositions résultant du présent avenant ne remettent pas en cause les avantages accordés par l'article 12 de la convention collective nationale du travail du 20 février 1979 et l'avenant 18 du 27 juin 1986 aux salariés ayant suivi l'ancienne formation ENADEP appelée cycle court et cycle long.

Pour les salariés ayant suivi l'ancienne formation ENADEP et dont les bulletins de salaires mentionnent toujours un avantage supplémentaire en points, il est fait application des nouvelles dispositions en remplaçant l'avantage supplémentaire en points par le complément de salaire.

L'application du présent avenant ne peut entraîner ni licenciement ni diminution des salaires effectivement payés.

Il sera applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il annulera et remplacera l'avenant 62 à compter de sa date d'application.

Accord du 5 juillet 2002

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNA ;

SEACE ;

FNUJA ;

ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FEC-FO ;

CGT ;

SPAAC-CGC ;

CFTC.

Conditions d'obtention du CQP secrétariat juridique

L'emploi de Secrétaire Juridique auquel le CQP Secrétariat Juridique permet de prétendre est constitué des cinq activités professionnelles suivantes :

- *Rédaction, saisie et envoi des courriers*
- *Gestion et suivi de l'agenda*
- *Constitution, suivi et classement des dossiers*
- *Réalisation d'actes et d'opérations simples*
- *Saisie des actes*

I - Le CQP Secrétariat Juridique s'obtient

1. Soit par évaluation certificative réalisée au terme d'un parcours de formation par alternance d'une durée totale de 700 h et constitué de 7 unités capitalisables :

- *Environnement professionnel, d'une durée de 120 heures ;*
- *Techniques de secrétariat, d'une durée de 55 heures ;*
- *Bureautique et nouvelles technologies, d'une durée de 120 heures ;*
- *Techniques d'expression écrite et orale, d'une durée de 120 heures ;*
- *Droit, d'une durée de 210 heures ;*
- *Comptabilité, d'une durée de 35 heures ;*
- *Langue étrangère, d'une durée de 40 heures.*

Seuls peuvent suivre le dispositif de formation de 700 heures les personnes titulaires d'un niveau bac à bac plus deux, quelle que soit la filière dans laquelle ait été suivie cette formation initiale (généraliste, juridique ou tech-

nique).

2. Soit par évaluation certificative réalisée au terme d'un parcours de formation continue portant sur les 7 unités capitalisables citées au point I.1.

3. Soit par Validation des Acquis de l'Expérience

II - Les conditions d'accès à la qualification

1. Peuvent se présenter à l'évaluation certificative les candidats qui ont suivi le cursus de formation préparatoire en alternance d'une durée totale de 700 heures (voir les modalités de l'évaluation certificative); une tolérance de 10 % d'absence justifiée est accordée.

2. Peuvent se présenter à l'évaluation certificative les candidats qui ont suivi le cursus de formation continue validé par les organismes de formations reconnus par le CPNE des Cabinets d'Avocats.

3. Peuvent bénéficier d'une procédure de Validation des Acquis de l'Expérience les salariés justifiant d'une expérience minimale de trois ans dans l'emploi visé.

I- Détermination des critères de certification de chacune des unités capitalisables du cursus de formation pour l'obtention du CQP secrétariat juridique

Environnement professionnel

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Rédaction, saisie et envoi des courriers		Déontologie	Liste des pièces en communication
		Les différents acteurs de la justice, leur rôle	Liste des pièces et informations à adresser au client
		Vocabulaire juridique et judiciaire	
Gestion et suivi de l'agenda	Organiser le planning de l'avocat en tenant compte des délais de procédure et des dates de plaidoirie	Déontologie	Calendrier des procédures
		Les différents acteurs de la procédure et leur rôle	
Constitution, suivi et classement des dossiers		Déontologie	Règles de présentation d'un dossier de plaidoirie
		Les différentes étapes de la procédure et son déroulement	Pièces constitutives d'un dossier
		Vocabulaire juridique et judiciaire	
Réalisation d'actes et d'opérations simples		Les procédures administratives	Modèles d'actes simples
		Vocabulaire juridique et judiciaire	Formulaires administratifs
			Annuaire
Saisie des actes		Vocabulaire juridique et judiciaire	Modèles d'actes, trames et mentions complémentaires

Techniques de secrétariat

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Rédaction, saisie et envoi des courriers	Prendre des notes	Règles de présentation des courriers	Procédure de contrôle, de validation et d'enregistrement des courriers
		Formules usuelles de correspondance	

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Gestion et suivi de l'agenda	Organiser le planning de l'avocat : audiences, RDV et déplacements		Procédure de contrôle au niveau du suivi de l'agenda
Constitution, suivi et classement des dossiers	Classer les dossiers		Classement par cote et sous-cote
Réalisation d'actes et d'opérations simples	Renseigner un formulaire		Procédures de contrôle et de validation des actes et opérations simples
Saisie des actes	Mettre en forme un acte		Procédures de contrôle, de validation et d'enregistrement des actes

Bureautique et nouvelles technologies

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Rédaction, saisie et envoi des courriers	Maîtriser la dactylographie	Les outils de correction, de mise en forme et de mise en page	Les courriers types
	Utiliser un progiciel		Le protocole de saisie
	Utiliser un traitement de texte		
Gestion et suivi de l'agenda	Utiliser un logiciel de gestion d'activité (type Outlook)		
Constitution, suivi et classement des dossiers	Utiliser un progiciel		
Réalisation d'actes et d'opérations simples	Utiliser un progiciel	Les outils de mise en forme et les formules de calcul simple	
	Utiliser un traitement de texte		
	Utiliser un tableur		
Saisie des actes	Maîtriser la dactylographie	Le mode plan et l'utilisation des styles	Les modèles d'actes
	Utiliser un progiciel		
	Utiliser un traitement de texte		

Techniques d'expression orale et écrite

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Rédaction, saisie et envoi des courriers	Rédiger et mettre en forme des courriers simples d'accompagnement	Formules usuelles de correspondance	
		Orthographe et syntaxe	
Gestion et suivi de l'agenda	Communiquer par téléphone avec les différents interlocuteurs de la profession	Techniques de communication : l'écoute, la reformulation, la transmission de l'information	Procédure de prise de RDV
	Transmettre des messages		
Constitution, suivi et classement des dossiers	Traiter les demandes d'information de 1 ^{er} niveau		

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Réalisation d'actes et d'opérations simples		Orthographe et syntaxe	
Saisie des actes		Orthographe et syntaxe	

Droit

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Rédaction, saisie et envoi des courriers			
Gestion et suivi de l'agenda		Les délais associés aux procédures	Calendrier des procédures
		Les délais légaux usuels	
Constitution, suivi et classement des dossiers	Collecter et contrôler les pièces des dossiers	Les différentes juridictions	
		Les délais et le calendrier associés aux procédures	
Réalisation d'actes et d'opérations simples	Rédiger un acte simple	Les actes simples	
	Mettre au rôle	Les opérations simples	
		Les différentes juridictions	
		Les différentes formes juridiques des sociétés	
Saisie des actes	Créer des actes à partir d'actes types	Les actes : principes et fonctions	
	Contrôler la cohérence et la conformité de l'acte		

Comptabilité

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Rédaction, saisie et envoi des courriers			
Gestion et suivi de l'agenda			
Constitution, suivi et classement des dossiers			
Réalisation d'actes et d'opérations simples			Échéancier des honoraires
Saisie des actes		Notions comptables : calcul d'intérêt, frais de procédures, TVA, salaires bruts et nets...	

II- Détermination des critères de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du CQP secrétariat juridique

Rédaction, saisie et envoi des courriers

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Modules			
Environnement professionnel		Déontologie	Liste des pièces en communication
		Les différents acteurs de la justice, leur rôle	Liste des pièces et informations à adresser au client
		Vocabulaire juridique et judiciaire usuel	
Techniques de secrétariat	Prendre des notes	Règles de présentation des courriers	Procédures de contrôle, de validation et d'enregistrement des courriers
		Formules usuelles de correspondance	
Bureautique et nouvelles technologies	Maîtriser la dactylographie		
	Utiliser un progiciel		
	Utiliser un traitement de texte		
Techniques d'expression orale et écrite	Rédiger et mettre en forme des courriers simples d'accompagnement	Formules usuelles de correspondance	
		Orthographe et syntaxe	
Droit			
Comptabilité			

Gestion et suivi de l'agenda

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Modules			
Environnement professionnel	Organiser le planning de l'avocat en tenant compte des délais de procédures et des dates de plaidoirie	Les différents acteurs de la procédure et leur rôle	Calendriers des procédures
		Déontologie	
Techniques de secrétariat	Organiser le planning de l'avocat : audiences, RDV, déplacements		Procédure de contrôle au niveau du suivi de l'agenda
Bureautique et nouvelles technologies			
Techniques d'expression orale et écrite	Communiquer par téléphone avec les différents interlocuteurs de la profession	Techniques de communication	Procédure de prise de RDV
Droit		Les délais associés aux procédures	Calendrier des procédures
		Les délais légaux usuels	
Comptabilité			

Constitution, suivi et classement des dossiers

<i>Savoirs</i>	<i>Savoir faire</i>	<i>Savoirs théoriques</i>	<i>Standards et méthodes</i>
<i>Modules</i>			
<i>Environnement professionnel</i>		<i>Déontologie</i>	<i>Règles de présentation d'un dossier de plaidoirie</i>
		<i>Vocabulaire juridique et judiciaire</i>	<i>Pièces constitutives du dossier</i>
		<i>Les différentes étapes de la procédure et son déroulement</i>	
<i>Techniques de secrétariat</i>	<i>Classer les dossiers</i>		<i>Classement par cote et sous-cote</i>
<i>Bureautique et nouvelles technologies</i>	<i>Utiliser un progiciel</i>		
<i>Techniques d'expression orale et écrite</i>	<i>Traité les demandes d'information de 1^{er} niveau</i>		
<i>Droit</i>	<i>Collecter et contrôler les pièces du dossier</i>	<i>Les différentes juridictions</i>	
		<i>Les délais et le calendrier associés aux procédures</i>	
<i>Comptabilité</i>			

Réalisation d'actes et d'opérations simples

<i>Savoirs</i>	<i>Savoir faire</i>	<i>Savoirs théoriques</i>	<i>Standards et méthodes</i>
<i>Modules</i>			
<i>Environnement professionnel</i>		<i>Les procédures administratives</i>	<i>Modèles d'actes simples</i>
		<i>Vocabulaire juridique et judiciaire</i>	<i>Formulaires administratifs</i>
			<i>Annuaire</i>
<i>Techniques de secrétariat</i>	<i>Renseigner un formulaire</i>		<i>Procédure de contrôle et de validation des actes et opérations simples</i>
<i>Bureautique et nouvelles technologies</i>	<i>Dactylographie</i>		
	<i>Utiliser un progiciel</i>		
	<i>Utiliser un traitement de texte</i>		
<i>Techniques d'expression orale et écrite</i>		<i>Orthographe et syntaxe</i>	
<i>Droit</i>	<i>Rédiger un acte simple</i>	<i>Les actes simples</i>	
	<i>Mettre au rôle</i>	<i>Les opérations simples</i>	
		<i>Les différentes juridictions</i>	
		<i>Les différentes formes juridiques des sociétés</i>	
<i>Comptabilité</i>			<i>Échéancier des honoraires</i>

Saisie des actes

Savoirs	Savoirs faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Modules			
Environnement professionnel		Vocabulaire juridique et judiciaire	Modèles d'actes, trames et mentions complémentaires
Techniques de secrétariat	Mettre en forme un acte		Procédure de contrôle, de validation et d'enregistrement des actes
Bureautique et nouvelles technologies	Maîtriser la dactylographie		
	Utiliser un progiciel		
	Utiliser un traitement de texte		
Techniques d'expression orale et écrite		Orthographe et syntaxe	
Droit	Créer des actes à partir d'actes types	Les actes : principes et fonctions	
	Contrôler la cohérence et la conformité de l'acte		
Comptabilité		Notions comptables : calcul d'intérêts, frais de procédures, TVA, salaires bruts et nets.	

III- Modalités de l'évaluation certificative du CQP

L'évaluation du cursus de formation se fait à partir des trois modalités suivantes

- Un contrôle continu réalisé par les organismes de formation sur chacune des unités capitalisables, qui représente 50 % de la note finale globale.

À chacune des unités capitalisables est attribué le coefficient suivant :

Droit coef. 3

Environnement professionnel coef. 2

Bureautique coef. 2

Techniques de secrétariat coef. 1

Expression écrite et orale coef. 2

Comptabilité coef. 1

Langue étrangère coef. 1

- Pour les contrats de formation en alternance (Contrats de Qualification), une validation des acquis de la formation interne, réalisée au sein de l'entreprise par le tuteur du bénéficiaire de la formation, qui représente 20 % de la note finale globale (voir proposition d'outil d'évaluation).

NB : Il conviendra d'envisager une solution de rechange dans le cas où l'entreprise tutrice ne confierait pas au jeune en CQ l'ensemble des activités constitutives de l'emploi.

- Une épreuve finale sous la forme d'un mémoire professionnel rédigé et présenté à l'oral par le candidat devant un jury. Cette épreuve représente 30 % de la note finale globale.

Le jury est composé d'un représentant de la branche professionnelle, d'un représentant de l'organisme de formation ENADEP et d'un représentant de l'organisme de formation spécialisé dans le secrétariat au sein duquel le candidat aura suivi son parcours de formation. Pour la notation du mémoire professionnel, l'écrit représente 50 % de la note et l'oral 50 % également.

IV- Modalités de validation des acquis de l'expérience

Les modalités d'accès au CQP de secrétariat juridique par le biais de la VAE restent à définir par la branche professionnelle.

Référentiel professionnel

1- • Emploi visé

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) de secrétaire juridique basé sur la convention collective nationale du travail du 20 février 1979 vise l'emploi de secrétaire juridique niveau 3, 2^{ème} échelon, coefficients 270 ou 285.

2 - • Contexte d'exercice des emplois

21 - Types de cabinets

La secrétaire juridique exerce dans des cabinets d'avocats dont la nature d'activité est ou bien juridique ou bien judiciaire lorsque ces deux natures d'activité ne sont pas confondues.

Elle peut être employée au sein de structures très différentes en termes d'effectifs, d'organisations, de nature d'activités, notamment de cabinets spécialisés ou généralistes.

22 - Variabilité des emplois

Les différents modes d'exercice de la profession d'avocat et d'organisation des cabinets influent sur l'éventail des tâches confiées à la secrétaire juridique, laquelle peut être amenée à exercer tout ou partie des tâches constitutives du référentiel d'activités et de compétences de la secrétaire juridique.

23 - Repérage des emplois en amont et aval

Le métier de secrétaire juridique s'inscrit à un niveau intermédiaire se situant entre celui d'employé de bureau et ceux d'assistante juridique et de clerc.

24 - Progression dans l'emploi

Conformément aux dispositions de la convention collective, le métier de secrétaire juridique répond à l'objectif de progression dans la fonction ; les voies possibles de cette progression sont soit l'acquisition et/ou le développement d'une expertise technique soit des compétences en matière d'encadrement.

25 - Respect du secret professionnel

La secrétaire juridique remplit sa mission dans le strict respect du secret professionnel imposé à la profession.

26 - Évolutions de l'emploi et prospective

La CPNE met en place un dispositif de veille pour garantir l'adaptation du CQP de secrétaire juridique à l'évolution de la branche et de l'environnement.

3 - • Activités professionnelles

31 - Activités professionnelles relevant du cœur de métier

Les activités listées ci-dessous constituent le cœur de métier de la secrétaire juridique.

La secrétaire juridique qualifiée :

- Assure la gestion et le suivi de l'agenda du cabinet ;
- Constitue les dossiers, assure le suivi et le classement des dossiers ;
- Saisit les actes ;
- Réalise les actes et les opérations simples ;
- Rédige, saisit et assure l'envoi des courriers.

32 - Activités professionnelles complémentaires

Au-delà des activités professionnelles constituant son cœur de métier, la secrétaire juridique qualifiée peut être amenée à exercer d'autres activités.

Ces activités peuvent être réparties sur plusieurs opérateurs, selon les modes d'organisation adoptés par les entreprises. Elles ne font pas l'objet d'une qualification en tant que telle. Par contre, elles mobilisent des compétences complémentaires, pouvant donner lieu ou non à une reconnaissance.

La secrétaire juridique qualifiée peut exercer les activités complémentaires suivantes :

- Elle assure l'accueil et le standard du cabinet ;
- Elle réalise les achats de fournitures pour le compte du cabinet ;
- Elle ouvre et enregistre le courrier du cabinet ;
- Elle classe la documentation du cabinet ;
- Elle contrôle le paiement des frais et honoraires du cabinet ;
- Elle archive les dossiers clients.

33 - Liste détaillée des activités professionnelles relevant du cœur de métier

<i>Elle assure la gestion et le suivi de l'agenda du cabinet</i>	<i>— Elle organise le planning de l'avocat en tenant compte des délais de procédure et des dates de plaidoirie</i>
	<i>— Elle reporte et anticipe les échéances liées à l'activité</i>
	<i>— Elle prend les rendez-vous et les saisit sur informatique et sur papier</i>
	<i>— Elle met en place des procédures de contrôle pour le suivi de l'agenda</i>
	<i>— Elle organise les déplacements de l'avocat</i>
<i>Elle constitue les dossiers, assure le suivi et le classement des dossiers</i>	<i>— Elle saisit les informations relatives aux dossiers à l'aide ou non d'un logiciel professionnel</i>
	<i>— Elle classe les dossiers</i>
	<i>— Elle organise les dossiers par cotes et sous-cotes</i>
	<i>— Elle collecte les pièces nécessaires à la constitution du dossier : état civil, cadastre, copies d'actes, documents fiscaux, fiches de propriétaire, fiches d'immeuble, K bis, Chambre des Métiers, statuts de sociétés, rapports d'expertises</i>
	<i>— Elle contrôle les pièces avant classement</i>
	<i>— Elle met à jour les coordonnées des interlocuteurs (par exemple : clients, confrères adverses, professions connexes).</i>
<i>Elle saisit les actes</i>	<i>— Elle traite les demandes d'informations de 1^{er} niveau, lequel est déterminé par le cabinet</i>
	<i>— Elle met en forme les actes, à partir d'un document écrit ou enregistré sur dictaphone, à l'aide ou non d'un logiciel professionnel</i>
	<i>— Elle crée des actes à partir de modèles d'actes, de trames et de mentions complémentaires</i>
	<i>— Elle contrôle la cohérence et la conformité des actes saisis (coordonnées, dates, orthographe, montants)</i>
	<i>— Elle soumet pour validation les actes saisis à l'avocat</i>
	<i>— Elle sauvegarde et classe les actes saisis</i>
<i>Elle réalise les actes et les opérations simples</i>	<i>— Elle actualise les modèles d'actes en fonction des demandes de l'avocat</i>
	<i>— Elle renseigne des formulaires</i>
	<i>— Elle rédige des actes simples : assignation, placet, requête, mise au rôle, compte rendu d'assemblée générale, mise en demeure, constitution, communication de pièces, sommation, certificat de non appel, signification, ...</i>
	<i>— Elle réalise des opérations simples : convocation d'assemblée générale, levée des extraits de cadastre</i>
	<i>— Elle mandate des huissiers</i>
	<i>— Elle met au rôle</i>
	<i>— Elle réalise des transcriptions auprès de l'état civil</i>
<i>Elle rédige, saisit et assure l'envoi des courriers</i>	<i>— Elle soumet pour validation les actes réalisés à l'avocat</i>
	<i>— Elle saisit et met en forme des documents, à partir d'un document écrit ou enregistré sur dictaphone, à l'aide d'un traitement de texte</i>
	<i>— Elle prend des notes</i>
	<i>— Elle rédige des courriers simples d'accompagnement</i>
	<i>— Elle contrôle la cohérence et la conformité des courriers saisis</i>
	<i>— Elle soumet à l'avocat, pour signature, les courriers saisis</i>
	<i>— Elle envoie les courriers en respectant les procédures d'envoi et d'affranchissement</i>
	<i>— Elle fait des doubles des courriers envoyés pour les classer</i>

Accord du 15 mars 2019

(Annulé et remplacé par Accord du 2 juillet 2025)

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Cet accord confirme l'accord du 14 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences de la branche.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} avril 2019

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de Convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 étendue par arrêté du 13 novembre 1979 (IDCC 1000).

Article 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur l'opérateur de compétences n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserves des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6
Date d'application

Les dispositions du présent accord relatives à la désignation de l'opérateur de compétences entrent en vigueur à la date du 1^{er} avril 2019.

Article 7
Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 29 novembre 2019

(Annulé et remplacé par Accord du 2 juillet 2025)

[Étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janvier 2020, sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FEC - FO ;
SNPJ CFDT.

Les parties signataires ont convenu de renforcer par le présent accord leur politique de branche en matière de formation professionnelle. Cet accord s'inscrit dans les préconisations de l'article 2253-1 4^o du Code du travail, qui rappelle la légitimité de la branche professionnelle en la matière. Il tient compte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020. Il se substitue en totalité à l'accord du 9 Juillet 2004 (avenant 75) et du 4 mars 2005 (avenant 75 bis) sur la formation professionnelle.

Préambule

La branche comptait fin 2015 37 900 salariés, avec une tendance à la baisse. Ces salariés évoluent dans une économie de services, dans le cadre d'activités faisant l'objet d'une forte régulation juridique.

Ces salariés exercent leur activité dans 99,8 % des cas dans une entreprise de moins de 50 salariés, et dans 95,7 % des cas dans une entreprise de moins de 10 salariés. Dès lors, une politique de formation construite à partir de la réalité des conditions d'exercice de l'activité de ces salariés s'impose. Cela vaut tout particulièrement afin d'améliorer l'accès à la formation de ces salariés, en prenant en considération les conséquences sur l'entreprise.

Malgré une pyramide des âges équilibrée (fin 2015, 18,9 % des salariés de la branche avaient moins de 29 ans, 49,3 % avaient entre 30 et 49 ans, 31,8 % avaient 50 ans ou plus), la branche est confrontée à un renouvellement de ses effectifs. Elle est par ailleurs impactée par la digitalisation des métiers, et par conséquent la nécessité de faire évoluer les outils et techniques au sein des cabinets. L'alternance constitue ainsi une voie à privilégier pour ce renouvellement, en faisant de ce moment de formation pour le cabinet une occasion de faire évoluer ses savoir-faire et techniques de travail.

Les parties signataires rappellent par ailleurs leur action historique en matière d'actions de formation centrées sur la mise en pratique des connaissances acquises.

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

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

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif

devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

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

— permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;

— favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et/ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;

— apporter des droits et garanties aux salariés de la branche afin de leur permettre d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion ;

— de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur ;
- de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) à l'initiative du salarié ;
- dans le cadre des contrats d'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A).

— concourir à la validation des acquis de l'expérience ;

— accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;

— favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

— donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement du cabinet, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité social et économique (CSE) en vue des consultations annuelles sur la formation continue.

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

Cet accord s'inscrit dans un ensemble d'accords portant sur la formation professionnelle et en particulier, au jour de la signature du présent accord :

- L'accord du 15 mars 2019 confirmant la désignation de l'opérateur de compétences ;
- L'avenant 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle ;
- L'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP du personnel salarié des cabinets d'avocats.

Article 1

L'intégration des salariés dans la branche par la voie de l'alternance

Les parties signataires se fixent pour objectif de dépasser 2 % de personnes en contrats d'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au regard de la population totale des salariés de la branche. La CPNEFP est chargée de suivre et de mettre en œuvre les moyens permettant l'atteinte de cet objectif.

Article 1.1

Le contrat d'apprentissage

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat d'apprentissage, de sa durée, des conditions en matière d'âge, ainsi que de la rupture du contrat.

La grille ci-dessous définit, suivant l'année de formation, le pourcentage à appliquer, selon le cas, au smic ou, pour les salariés de 26 ans ou plus, au minimum conventionnel, afin de connaître la rémunération minimale du salarié en contrat d'apprentissage.

Niveaux préparés/années	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	Salaire le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	

(Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} mars 2021, JO 11 mai) En outre, la rémunération des 21-25 ans peut être calculée sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'exécution du contrat s'il est supérieur au Smic.

Article 1.2 Le contrat de professionnalisation

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

Ils alternent :

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

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

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

Article 1.2.1 Rémunérations minimales

Les pourcentages s'entendent de la rémunération du Smic ou, pour les salariés de 26 ans et plus et s'il est plus favorable, de la rémunération conventionnelle :

	Qualification lors de l'embauche inférieure à baccalauréat, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à un diplôme Bac+3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 55 % pendant la 1^{ère} année • 65 % pendant la 2^{ème} année 	<ul style="list-style-type: none"> • 65 % pendant la 1^{ère} année • 70 % pendant la 2^{ème} année 	<ul style="list-style-type: none"> • 80 % pendant la 1^{ère} année • 85 % pendant la 2^{ème} année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 70 % pendant la 1^{ère} année • 80 % pendant la 2^{ème} année 	<ul style="list-style-type: none"> • 80 % pendant la 1^{ère} année • 85 % pendant la 2^{ème} année 	<ul style="list-style-type: none"> • 85 % pendant la 1^{ère} année • 90 % pendant la 2^{ème} année
<i>Salariés de 26 ans et plus (exclu de l'extension par arr. 1^{er} mars 2021, JO 11 mai)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 85 % la première année, du SMIC ou du minima conventionnel selon le plus favorable au salarié • 95 % la seconde année, du SMIC ou du minima conventionnel selon le plus favorable au salarié 		

En outre, des stipulations contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

L'employeur peut décider de prendre comme assiette de calcul des rémunérations les salaires minima conventionnels de l'emploi occupé au lieu du SMIC, quel que soit l'âge du salarié.

Article 1.2.2 Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

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

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

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

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, ainsi que pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire conformément au 1^{er} de l'article L. 6325-7 du Code du travail.

Article 1.2.3 **Durée de la formation**

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

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

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

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

Toute personne poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat bénéficie de cet aménagement.

Article 1.2.4 **Conditions de prise en charge**

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

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

Article 1.2.5 **Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation**

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

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

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

Article 1.3 **La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Les parties signataires renvoient d'une part aux règles législatives et réglementaires qui régissent le dispositif de la Pro-A, d'autre part à l'accord de branche spécifique conclu pour ce dispositif. Les stipulations ci-dessous relatives au tutorat sont applicables au dispositif Pro-A.

Article 1.4 **Le tutorat**

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Il est rappelé que l'entreprise doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti. En outre, l'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation, chaque tuteur ne peut suivre, dans la même structure d'exercice, qu'un nombre limité de jeunes en for-

mation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur (au jour de la signature du présent accord, trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ou deux salariés lorsque le tutorat est assuré par l'employeur).

Afin de renforcer ce dispositif de tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les jeunes en formation et plus valorisante pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) des outils facilitant l'exercice de cette mission.

Article 1.4.1 **Tutorat par l'entreprise**

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin de mettre en place un dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, afin de garantir la qualité de l'accompagnement du jeune et la prise en charge de cette formation.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. Le tuteur a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

Les parties signataires laissent le soin à l'OPCO de mettre à disposition de la branche une offre de services en matière de formation à la fonction tutorale. Cette formation ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures.

En amont de la désignation par l'employeur ou son représentant d'un tuteur, la branche décide de la mise en place d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le tuteur. Cet entretien est destiné notamment à échanger sur les attendus de la formation en alternance (pour le jeune, pour l'entreprise et pour le tuteur), les modalités de réalisation de la formation, et la valorisation de la fonction de tuteur. À l'occasion de cet entretien, est notamment décidé le temps consacré à la fonction de tuteur ainsi que, le cas échéant, la valorisation décidée ou prévue au regard de la mission de tutorat assurée. Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition - avec l'appui de l'OPCO- les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène).

La fonction de tuteur est valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel. Les parties signataires incitent les entreprises à échanger, en amont d'une mission de tutorat, sur les attendus de cette fonction au regard des objectifs de l'entreprise, et en matière d'élévation du niveau de compétences pour le salarié tutoré ainsi que, le cas échéant, pour le tuteur (tutorat croisé / inversé). Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition - avec l'appui de l'OPCO - les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène,...).

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'étudier les voies et moyens pour permettre à la branche de développer le tutorat croisé et inversé, dans l'objectif de mieux intégrer les nouvelles technologies et les nouveaux savoir-faire dans les cabinets d'avocats.

Article 1.4.2 **Tutorat externalisé**

(Art. exclu de l'extension par arr. 1^{er} mars 2021, JO 11 mai)

Les parties signataires, avec l'appui de l'opérateur de compétences, encourageront notamment la mise œuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance par les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin de s'assurer que le recours au tutorat externalisé sera par principe compatible avec les contraintes des cabinets d'avocat, et en particulier les principes d'indépendance et du secret professionnel. À cette fin, la branche mettra à disposition des entreprises une convention-type apportant les garanties nécessaires à la préservation de ces principes. Cette convention, au-delà de la préservation de principe, proposera des conditions d'accès du tuteur aux locaux du cabinet d'avocat, ainsi que l'accès et l'éventuelle utilisation de dossiers du cabinet à des fins pédagogiques.

Les parties signataires mandatent également la CPNEFP afin qu'elle s'assure des conditions d'émergence d'une offre de tutorat externalisée compatible avec les besoins identifiés suivants :

- Un format pédagogique pertinent mêlant accompagnement à distance et en présentiel ; articulé avec

- Un modèle économique viable, ayant le cas échéant recours aux fonds de l'alternance dans le cadre des emplois dits «non éligibles».

Afin de mettre en visibilité l'offre de tutorat externalisé, la branche pourra procéder à un référencement des prestataires, en prenant soin à garantir un maillage territorial pertinent au regard de la cartographie des entreprises éligibles.

La CPNEFP rendra compte de cette activité auprès de la CPPNI à l'issue d'un délai d'un an à compter de la signature du présent accord. Elle rendra compte chaque année, avec le concours de l'OPCO, de l'utilisation du dispositif de tutorat externalisé, tant sur le volet qualitatif que sur le volet quantitatif.

Article 2

La promotion sociale ou professionnelle par la formation (ou la VAE) des salariés de la branche

Article 2.1

Les engagements des parties signataires

Les parties signataires souhaitent donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Les parties signataires considèrent que les salariés de la branche doivent pouvoir, au sein de la branche, évoluer professionnellement, et bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La branche compte environ 35 000 salariés. En 2018, 506 personnes avaient suivi une formation en contrat de professionnalisation (certaines étaient demandeurs d'emploi à l'entrée en formation), et 442 salariés avaient suivi une formation en période de professionnalisation.

Par cet accord, les parties signataires se fixent pour objectif, à horizon de trois ans de 2 % des salariés de la branche ayant annuellement bénéficié d'une action de formation (ou VAE) leur ayant permis de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Article 2.2

La mesure du respect des engagements de la branche

Pour apprécier l'effort des partenaires sociaux dans l'atteinte de cet objectif, sont considérés les parcours suivants :

- Les salariés de la branche en contrat de professionnalisation (décompte à l'obtention de la qualification) ;
- Les salariés de la branche bénéficiant du dispositif Pro-A (décompte à l'obtention de la certification) ;
- Les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification en mobilisant leurs droits au titre du CPF (décompte à la validation du dossier) ;
- Les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification et/ou ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (décompte à l'obtention de la preuve de la reconnaissance) et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise ;
- Les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification, permettant une reconversion professionnelle du salarié dans ou en dehors de l'entreprise, et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise.

Est considérée comme une progression sociale ou professionnelle :

- Soit toute évolution salariale favorable au salarié, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie ;
- Soit toute évolution favorable au salarié de son positionnement dans la grille de classification de branche ou d'entreprise, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie.

Les éléments de preuve de la reconnaissance salariale ou professionnelle sont décidés par la CPNEFP. Ils doivent permettre d'apprécier la réalité de la promotion sociale ou professionnelle.

Article 2.3

Les conséquences des actions de formation suivies

Les salariés ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise dans les conditions ci-dessus sont considérés, selon le cas, comme ayant bénéficié de l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE, ou comme ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle au sens de l'article L. 6315-1 du Code du travail.

L'OPCO délivre à l'entreprise du salarié une attestation qui constate ces éléments.

Article 2.4

La mobilisation complémentaire de la contribution conventionnelle de branche

Afin de favoriser la politique de branche de promotion sociale ou professionnelle par la formation, les parties signataires décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche dans les conditions suivantes :

- dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée.
- dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de refinancer l'augmentation salariale perçue par le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés, dans les conditions précitées et pendant une durée à définir par la CPNEFP.

Ces financements peuvent être cumulés pour une même action de promotion sociale ou professionnelle.

Article 2.5

Le suivi des engagements de la branche

La CPNEFP est chargée de suivre la politique de la branche en matière de promotion sociale ou professionnelle. La CPNEFP rend compte chaque année à la CPPNI du suivi des engagements pris par cet accord. Elle détaille notamment les moyens d'accès à la promotion sociale ou professionnelle prévus au paragraphe relatif à la mesure des engagements de la branche, et recense les difficultés et progrès enregistrés de chacune de ces voies d'accès.

Dans le respect d'une politique de branche de qualité en matière de promotion sociale ou professionnelle par la formation, la CPNEFP propose à la CPPNI les modifications qu'elle estime pertinentes de l'accord de branche et prend, dans son champ de compétences, les décisions adaptées.

La CPNEFP échange régulièrement avec l'Observatoire de branche, la SPP de branche et l'OPCO afin de permettre la concrétisation de la politique de branche précitée. Elle identifie notamment les parcours de formation pertinents dans la branche au regard de l'objectif de promotion sociale ou professionnelle, et les met en valeur auprès des entreprises et de leurs salariés. Elle poursuit l'objectif de fluidifier autant que possible la mise en œuvre de ces actions, au moyen de l'adaptation des systèmes d'information et des formulaires de prise en charge.

Article 3

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences, établi par chaque cabinet, permet d'identifier les besoins de compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son cabinet. Il prend en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels. Les actions de formation comprises dans ce plan comportent :

- d'une part les actions décidées et financées par l'employeur dans le cadre de son obligation de former ;
- d'autre part les actions de développement des compétences, décidées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et financées en partie, le cas échéant, avec des fonds issus du compte personnel de formation sur salarié.

Les parties signataires soulignent les effets de la réforme de la formation voulue par les pouvoirs publics. Ainsi, l'obligation de former n'est plus garantie pour les entreprises de 50 salariés et plus, qui doivent investir au-delà de leur obligation de contribution à la formation professionnelle. Les parties signataires ont toutefois conclu un accord distinct afin de mener une politique de branche en matière de formation professionnelle, et apportant des garanties financières supplémentaires au bénéfice des entreprises jusqu'à 299 salariés.

Les parties signataires décident de promouvoir et de favoriser, dans le cadre de la politique de branche ci-dessus définie en matière de promotion sociale ou professionnelle, les actions co-financées de développement des compétences.

Article 4

Les conditions de réalisation des actions de formation

Il est rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Par ailleurs, l'action de formation concourant au développement des compétences se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les parties signataires promeuvent les modalités de réalisation d'actions de formation susceptibles d'une part de développer l'accès à la formation pour les salariés de la branche, et de développer des conditions de réalisation de l'action de formation permettant l'acquisition de compétences adaptées au contexte et perspectives d'emploi du salarié, et leur mise en œuvre effective.

Dans cet objectif, elles définissent les conditions de réalisation des actions de formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail, et en tout ou partie à distance.

Article 4.1

La réalisation de l'action de formation hors temps de travail

Au regard des contraintes organisationnelles des entreprises de la branche, et tout particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires décident de confier à la CPNEFP de soin de déterminer les actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, conformément à l'article L. 6321-6 du Code du travail.

Ces actions de formation pourront se dérouler, pour les entreprises de moins de 50 salariés, suivant le cas, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de :

- 80 heures par an et par salarié ;
- 4 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

La CPNEFP étudiera, pour ces actions de formation, les voies et moyens pour adapter l'offre de formation afin de faciliter les départs en formation.

En contrepartie de la réalisation d'une action de formation en tout ou partie hors du temps de travail, la CPNEFP définira, en lien avec l'OPCO et sur les fonds de l'OPCO, pour la branche, les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques de l'action de formation, ainsi que des frais annexes (frais de garde, transport, hébergement et repas).

L'ensemble des éléments ci-dessus fait l'objet d'un accord formalisé entre l'employeur et le salarié. Ce document comporte également les engagements souscrits par l'employeur en matière de reconnaissance de la formation suivie par le salarié. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'établir et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle de convention permettant de recueillir cet accord.

Article 4.2

La réalisation de l'action de formation à distance

Les parties signataires privilégient l'objectif d'actions de formation de qualité permettant la mise en œuvre effective des compétences acquises. Les modalités de réalisation de l'action de formation, et notamment la FOAD (formation ouverte et à distance) constitue un moyen de parvenir à cet objectif.

Les parties signataires rappellent l'historique de la branche en matière de développement d'une pédagogie centrée sur la pratique, et la nécessité de séquences de formation en présentiel.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'apporter le concours de la branche à l'OPCO aux fins de garantir la qualité des actions de formation financées par les entreprises de la branche et suivies par leurs salariés.

Article 5

Les outils au service de la politique de branche en faveur de la formation des salariés et demandeurs d'emploi

Article 5.1

Le compte personnel de formation (CPF)

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, dans les conditions définies par le Code du travail. Les parties signataires rappellent que ce compte personnel de formation constitue à l'origine une création des partenaires sociaux, afin de permettre à chaque salarié de pouvoir disposer de droits garantis afin de progresser dans leur parcours professionnel, en élevant leur niveau de qualification, ou en obtenant une autre qualification dans la perspective d'une reconversion.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant du compte personnel de formation (CPF).

Ils rappellent que le CPF constitue une garantie pour les salariés, que la branche entend valoriser aux fins de faciliter l'accès des formations des salariés de la branche, dans un objectif de promotion sociale ou professionnelle dans les conditions déterminées précédemment.

Par le présent accord, les parties signataires mandatent la CPNEFP aux fins de mettre en œuvre la politique de la branche, et d'activer les leviers disponibles et nécessaires à la réalisation des engagements de la branche. Il en va notamment ainsi de la politique d'abondement, définie à l'article 2.4.

Au terme de cet article, les parties signataires ont en effet décidé de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée.

La CPNEFP rendra compte chaque année à la CPPNI des conditions de mobilisation par les salariés de la branche de leur CPF.

Article 5.2

L'entretien professionnel

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de l'entretien professionnel. Elles décident des spécificités ci-après définies.

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation le cas échéant du comité social et économique, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins une semaine avant. Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

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

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

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;

Tous les six ans et dans les conditions prévues par le Code du travail, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. À défaut, dans les cabinets d'au moins cinquante salariés, son compte est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

Les cabinets bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCO assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNEFP de la branche.

Article 5.3

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 5.3.1

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

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

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

Les parties signataires estiment qu'une expérience minimale d'activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée, offre de meilleures garanties pour réussir la VAE.

Article 5.3.2

Information et aide aux démarches individuelles

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

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut dans les conditions définies par la loi bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

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

Article 5.3.3

Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l'article L. 6313-12 du Code du Travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. À ce titre, les salariés

voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la Section Professionnelle Paritaire (SPP).

L'OPCO rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCO pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

Article 5.4

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

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

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par France Compétences.

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

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

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

Article 6

Le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

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

Article 7

Durée - Formalités - Révision - Dénonciation

Article 7.1

Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020, sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 7.2

Clause spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la typologie des salariés et des enjeux de la politique de la branche en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont décidé d'adopter des clauses spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ainsi, ils ont décidé, à l'article 2.4 du présent accord, que, dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de refinancer l'augmentation salariale perçue par le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés, dans les conditions précitées et pendant une durée à définir par la CPNEFP.

Par ailleurs, sans restreindre formellement le dispositif en fonction de la taille de l'entreprise, les parties signataires ont choisi de développer, avec les financements adaptés, le tutorat et notamment le tutorat externalisé, prévu à l'article 1.4.2 du présent accord.

Enfin, au regard des contraintes des entreprises de moins de 50 salariés pour permettre le départ en formation de leurs salariés, les parties signataires ont décidé de déroger aux règles du droit commun s'agissant du volume d'heures de formation pouvant être suivi chaque année par un salarié (article 4.1).

Article 7.3

Révision

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres

signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,

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

Article 7.4 **Dénunciation**

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

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

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

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

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

Annexe 1 - Glossaire

CPF	Compte Personnel de Formation
CPNEFP	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche Avocat
CPPNI	Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation de la branche Avocat
CSE	Comité Social et Économique
FOAD	Formation Ouverte A Distance
GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
OPCO	Opérateurs de Compétences. Les OPCO ont remplacé depuis début 2019 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). La branche a adhéré en 2019 à l'OPCO EP (Entreprises de proximité)
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
Pro-A	Reconversion ou Promotion par Alternance
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Annexe 2 - Exemples de dotation CPF

Premier exemple

Un salarié d'un cabinet de moins de 50 salariés souhaite suivre une action de formation, dont les coûts pédagogiques s'élèvent à 2 000 euros. Son compte personnel de formation est doté de 1 000 euros, acquis grâce à son activité professionnelle.

Il manque donc 1 000 euros pour achever le projet de formation et permettre le départ effectif de ce salarié.

Dès lors que l'employeur du salarié donne son accord sur le projet de formation et après que le salarié ait adressé à l'OPCO son projet selon le formulaire mis à sa disposition, l'OPCO s'active afin de débloquent les fonds nécessaires (1 000 euros), financés à partir de la contribution conventionnelle de branche), afin d'achever le projet de formation.

Les fonds nécessaires permettant le financement des coûts pédagogiques (2 000 euros) se décomposent comme suit :

- 1 000 euros inscrits sur le CPF du salarié ;
- 1 000 euros issus de la dotation de la branche.

Les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Deuxième exemple

Un salarié d'un cabinet de moins de 50 salariés souhaite suivre une action de formation, dont les coûts pédagogiques s'élèvent à 3 000 euros. Son compte personnel de formation est doté de 1 000 euros, acquis grâce à son activité professionnelle.

Il manque donc 2 000 euros pour achever le projet de formation et permettre le départ effectif de ce salarié.

L'OPCO, sur le fondement du présent accord et par l'utilisation de la contribution conventionnelle de branche, peut doter la personne d'un montant égal aux droits détenus. Dans ce cas, cette somme n'est pas suffisante pour permettre le départ en formation. Il revient donc au salarié d'obtenir la somme manquante. Il peut notamment solliciter son employeur à cette fin.

Dès lors que :

- Le salarié a obtenu un accord pour cette somme manquante de 1 000 euros ;
- l'employeur du salarié a donné son accord sur le projet de formation ;
- le salarié a adressé à l'OPCO son projet selon le formulaire mis à sa disposition ;

l'OPCO s'active afin de débloquent une somme correspondant aux droits déjà acquis par le salarié, soit 1 000 euros, afin d'achever le projet de formation.

Les fonds nécessaires permettant le financement des coûts pédagogiques (3 000 euros) se décomposent comme suit :

- 1 000 euros inscrits sur le CPF du salarié ;
- 1 000 euros obtenus par le salarié, par exemple auprès de son employeur, ... ;
- 1 000 euros issus de la dotation de la branche.

Les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Avenant n° 129 du 20 novembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 1^{er} juin, applicable au jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
UPSA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FEC - FO ;
SNPJ CFDT ;
FNSECP CGT ;
FESSAD UNSA.

Préambule

Cet accord reconduit la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet de reconduire la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du Code du Travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCOEP, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute du personnel non-avocat, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans les D.R.O.M.

Cette contribution s'applique à la collecte exigible à partir de la masse salariale de l'année 2020.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de Convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 étendue par arrêté du 13 novembre 1979 (IDCC 1000).

Article 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur la fixation du taux de la contribution n'avait pas à porter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserves des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise dans une branche composée presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Article 8

Extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Accord du 20 mai 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du lendemain du jour de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

CAT.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1

Champ d'application

Relèvent du présent accord les entreprises relevant de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, personnel salarié (IDCC 1000).

Elle s'applique conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du Code du Travail.

Article 2

Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, des actions de validation des acquis de l'expérience, ou par l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences.

L'article L. 6324-3 du Code du Travail commande que le dispositif ProA est ouvert aux salariés couverts par un accord collectif de branche étendu. Cet accord collectif de branche étendu doit définir la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes, menées depuis plusieurs années par l'observatoire des métiers des professions libérales, les parties signataires ont observé que les secteurs de la branche sont confrontés à des mutations sensibles des métiers et de l'activité professionnelle des salariés.

Aussi la dernière étude prospective 2022 publiée par cet observatoire met en lumière quatre grandes tendances clés qui permettent de comprendre les grandes dynamiques d'évolution des métiers de la branche. Ainsi cette étude note :

«Concernant les avocats, un phénomène de renouvellement des générations assez marqué est observé. En effet, les jeunes avocats ont globalement une meilleure maîtrise des outils informatiques que leurs aînés. À titre d'exemple, de plus en plus d'avocats rédigent eux-mêmes leurs documents et gèrent leur agenda. Ces nouvelles habitudes de travail ont pour effet de réduire les besoins d'assistance. Ces derniers n'ont plus nécessairement de secrétaire juridique ou d'assistant pour les aider dans la réalisation de leur travail.

Concernant les métiers support, un impact très important de la diffusion des outils numériques est notable. Ces derniers se sont imposés permettant de gagner en productivité sur certaines tâches (rédaction de documents sous la dictée, gestion du courrier, constitution de dossiers, classement des pièces, etc.).

Cependant, ces outils peuvent également participer à la réduction des missions à forte valeur ajoutée des métiers support. Par exemple, les tâches de dactylographie, de rédaction sous la dictée tendent à disparaître car la majorité des avocats rédige directement ses documents. Les métiers support sont également mis en concurrence avec d'autres services externalisés comme des standards délocalisés ou des assistants indépendants (freelance) qui sont plus flexibles et dont le coût est bien moins élevé car ils sont utilisés ponctuellement, en particulier pour les petits cabinets.»

L'étude précitée établit une cartographie des métiers support en cabinets d'avocats, selon la typologie suivante :

Des métiers supports classiques :

- Secrétariat juridique ;
- Assistant juridique ;
- Juriste ;

Des nouveaux métiers support juridiques en développement depuis quelques années :

- Assistant spécialiste en procédure ou sur une matière juridique ;
- Assistant spécialiste en gestion ;
- Chef de projets légaux ;
- Juriste spécialiste de la donnée ;
- Manageur de la connaissance ;
- Secrétaire général ;
- Responsable des affaires financières.

Et des nouveaux métiers support transversaux non directement liés au cœur du travail juridique.

L'étude prospective précise que ces tendances s'opèrent sur un temps long. Elle élabore des scénarii d'évolution et opère un plan d'action en lien avec l'activité des instances paritaires.

Article 3

Durée de l'action, durée de la formation et règles de prise en charge par l'OPCO EP

La durée totale de l'action de formation Pro A est :

- Comprise entre 6 et 12 mois ;
- Portée jusqu'à 36 mois pour les salariés âgés de 16 ans à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- *(Exclu de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct.) Jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.*

Les actions de formation et les enseignements sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif, sans être inférieur à 150 heures. La durée peut être portée au-delà de 25 % si la formation est diplômante.

Les parties signataires précisent que l'opérateur de compétences prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement. La rémunération du salarié bénéficiant d'une reconversion ou d'une promotion est prise en charge dans le cadre d'une enveloppe financière et selon les critères annuellement définis.

Le présent accord mandate la CPNE de branche afin de définir, dans le respect des règles légales et réglementaires, ainsi que des règles définies par l'OPCO EP, les règles de prise en charge des actions de formation éligibles au dispositif Pro-A.

Article 4

Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du Code du Travail, les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés au présent accord sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle par l'alternance.

Les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance («Pro-A») dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l'ensemble certifications de branche permettant de répondre à ces besoins de compétences listées en annexe.

Article 5

Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

La liste ainsi que les critères de prise en charge seront actualisés par la CPNEFP à chaque fois que cela sera nécessaire. La CPNEFP rendra compte de cette actualisation à la CPPNI.

Article 6

Date d'application du présent avenant

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le lendemain du jour de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent accord.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le dispositif relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Annexe : Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Les titres d'Assistant juridique (RNCP 35137) et de Secrétaire juridique (RNCP 34689) font actuellement l'objet d'un renouvellement et d'un changement d'appellation par l'ADDSA auprès de France Compétences. Ces deux certifications s'ajouteront automatiquement à cette liste dès qu'ils seront inscrits au RNCP.

Les projets de certifications RNCP23937 (Assistant de direction(s)) s'ajouteront automatiquement à cette liste dès qu'ils seront inscrits au RNCP.

Code RNCP	Intitulé
RNCP35521	BTS Comptabilité et Gestion
RNCP193	Secrétaire assistant
RNCP23937	Assistant de direction(s)
RNCP35621	Assistant et attaché de direction
RNCP34030	BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client
RNCP32360	BTS - Gestion de la PME

Code RNCP	Intitulé
RNCP35375	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière
RNCP35378	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance
RNCP35357	BUT - Techniques de Commercialisation : Business développement et management de la relation client
RNCP35030	TP - Assistant ressources humaines
RNCP35103	Assistant ressources humaines
RNCP16889	Responsable ressources humaine
RNCP35526	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)
RNCP35633	BTS - Comptabilité et Gestion
RNCP2541	DUT Carrières juridiques
<i>(Exclu de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct.) RNCP34689</i>	<i>Secrétaire juridique (ADDSA)</i>
RNCP36389	Assistant juridique (Vidal)
RNCP34029	Support à l'action managériale
RNCP34606	Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités
RNCP5821	DEUST Assistant juridique (ministère de l'Enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation)
RNCP38208	Assistant juridique (Institut juridique d'Aquitaine)
RNCP36412	Assistant juridique (Institut de formation commerciale permanente)
RNCP6933	Assistant juridique (Chambre de commerce et d'industrie de la Région Normandie)
RNCP30035	Activités juridiques : assistant juridique (fiche nationale)
RNCP35137	Assistant juridique (ADDSA)
RNCP24423	Droit (fiche nationale)
RNCP30037	Licence Professionnelle - Activités juridiques : contentieux et recouvrement (fiche nationale)
RNCP30038	Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier (fiche nationale)
RNCP30039	Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit privé (fiche nationale)
RNCP30040	Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit social (fiche nationale)
RNCP35382	Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit des sociétés (fiche nationale)
RNCP20640	DUT - Information-Communication option Information numérique dans les organisations
RNCP36011	Chef de projet digital
RNCP20654	DUT - Informatique
RNCP29971	Licence Professionnelle - Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)
RNCP30060	Licence Professionnelle - E-commerce et marketing numérique (fiche nationale)
RNCP34345	Concepteur en communication graphique et numérique
RNCP34602	Gestionnaire en maintenance et support informatique

Code RNCP	Intitulé
RNCP35340	BTS - Services informatiques aux organisations
RNCP35362	BUT - Information-Communication : Information numérique dans les organisations
RNCP35501	BUT - Métiers du Multimédia et de l'Internet : Création numérique
RNCP35517	MC4 - Services numériques aux organisations

Avenant n° 132 du 20 mai 2022

[Étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

FSE CGT ;

CAT.

Préambule

Après avoir fait des analyses du marché de l'emploi dans le secteur juridique par le biais notamment d'une étude de l'Observatoire des Métiers des Professions Libérales et de l'évolution des métiers, la CPNEFP a constaté que les libellés des certificats de qualification professionnelle des secrétaires juridiques et d'assistants(es) tels qu'ils résultent de l'avenant 98 du 2 juillet 2010, ne permettaient pas

— Une reconnaissance des responsabilités des titulaires de ces titres tant en termes d'autonomie que de compétences requises.

— Une compréhension par les tiers des capacités techniques et responsabilités assumées.

En conséquence, les partenaires sociaux par l'intermédiaire de l'organisme certificateur désigné par la branche (ADDISA) soumettront dans le cadre du renouvellement de l'inscription des certifications concernées que celles-ci soient respectivement intitulées :

— Assistant(e) juridique au lieu de Secrétaire juridique

— Attaché(e) juridique au lieu d'Assistant(e) juridique

Le présent avenant a pour premier objet de modifier et compléter les articles 4 et 5 de l'avenant n° 98 du 2 juillet 2010 relatif à la validation des certifications.

En outre, le présent avenant a pour objet l'ajout d'un de classification applicable aux personnels qui accèdent à la formation qui se rapporte au titre professionnel de juriste en cabinet d'avocat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et le niveau de classification des personnels titulaires de la certification.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Titre Assistant(e) juridique

Les personnels accédant à la formation qui s'y rapporte dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage sont classés au niveau 3 de la filière technique, 1^{er} échelon, coefficient 240, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Ce titre professionnel d'Assistant(e) juridique confère l'attribution du niveau 3 de la filière technique, 1^{er} échelon, coefficient 265, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Article 2

Titre Attaché(e) juridique

Les personnels accédant à la formation qui s'y rapporte dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage sont classés au niveau 3 de la filière technique, 2^e échelon, coefficient 270, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Ce titre professionnel d'Attaché(e) juridique confère l'attribution du niveau 3 de la filière technique, 3^e échelon, coefficient 300, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Article 3

Titre de Juriste

Les personnels accédant à la formation qui s'y rapporte dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage sont classés au niveau 3 de la filière technique, 4^e échelon, coefficient 350, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Le titre professionnel de juriste en cabinet d'avocat confère au minimum l'attribution du niveau 2 de la filière technique, 1^{er} échelon, coefficient 385, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Article 4

Portée de l'avenant

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le dispositif relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Date d'application du présent avenant

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature du présent avenant.

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Article 2. Égalité professionnelle

Accord du 2 juin 2017

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
CFTC CSFV ;
SPAAC CFE-CGC ;
FEC FO ;
SNPJ CFDT.

Préambule

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les structures d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan

d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Un premier accord du 16 décembre 2011 a marqué la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de cet objectif au regard des évolutions législatives, notamment de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les employeurs ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les disparités de traitement et les stéréotypes.

Il est rappelé les dispositions suivantes de l'article L. 1142-2-1 du code du travail :

«Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

ainsi que les dispositions extraites de l'article L. 4121-2 du code du travail : «L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :... 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1».

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité examiner les éléments statistiques des salariés soumis à l'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocat afin d'en connaître la réalité objective et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions à mettre en œuvre.

Plus de 80 % des salariés de la branche sont des femmes.

1- Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale du 20 février 1979 régissant les rapports entre les avocats et leur personnel non avocat.

Le présent accord s'applique aux structures d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les employeurs non visés par ces obligations en raison de leur effectif, à s'inspirer du présent accord.

2- Actions à mener

Dans le but de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent aux employeurs d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles
- la qualification
- la classification
- les conditions de travail et d'emploi, notamment des salariés à temps partiel
- la santé et la sécurité au travail
- la rémunération effective
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Au préalable, dans les structures d'au moins 50 salariés, un diagnostic dans les domaines ci-dessus doit être élaboré en procédant à une analyse des indicateurs conformément aux obligations légales. Ces indicateurs pourront être actualisés ou complétés en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Les indicateurs portant sur les domaines de progression précités seront systématiquement présentés en respectant une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentage de l'effectif total des salariés, selon les catégories professionnelles employé(e)s, agents de maîtrise, cadres.

2.1

Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel.

2.1.1 - Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le type de poste proposé, l'employeur s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

2.1.2 - Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont identiques entre les femmes et les hommes et en aucun cas discriminants.

2.1.3 - Égalité de rémunération

À poste équivalent, la rémunération à l'embauche est appréciée sans distinction de genre.

2.2

Formation professionnelle continue

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences professionnelles. À ce titre, elle constitue un investissement indispensable pour l'employeur comme pour les salariés et un droit ouvert à tous, hommes et femmes.

2.2.1 - Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation au bénéfice des salariés en vue du développement de leurs compétences professionnelles et de leur adaptation aux évolutions de leur poste et/ou de la structure doivent être équilibrées dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Objectif

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution des salariés sans discrimination.

Les souhaits du salarié et les besoins de l'employeur en matière de formation seront notamment abordés lors de l'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel.

Indicateurs

Les employeurs devront prendre en compte les indicateurs suivants :

- le nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle
- le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation, au sein de la structure, pendant au moins 3 années consécutives de travail effectif par sexe et par catégorie professionnelle.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée de la structure, lorsque celle-ci y est soumise.

2.2.2 - Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les employeurs doivent prendre en compte, au regard des contraintes de la structure, celles liées à la vie personnelle du salarié, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur prend en charge les frais qui seront engagés pour la formation du salarié selon le barème en vigueur au sein de la structure (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront éventuellement être remboursés au salarié sur justificatifs dans les conditions définies dans la structure.

2.2.3 - Accès des salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est tenu à une obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés.

Les salariés qui reprennent leur activité au sein de la structure après un congé de longue durée, notamment de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, font partie des publics prioritaires à l'accès aux dispositifs de formation.

Un entretien individuel a lieu lors de la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 30 jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur identifie les actions de formation adaptées et nécessaires pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

2.3

Promotion et évolution professionnelles

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et de promotion, notamment d'accès aux postes de responsabilité.

L'entretien professionnel permet à l'employeur d'échanger avec le salarié sur ses souhaits d'évolution de carrière. Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'employeur favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble de ses métiers sans stéréotype lié au genre.

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, l'employeur veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte, à compétences égales, des éventuels déséquilibres constatés entre les femmes et les hommes dans le métier ou l'emploi concerné.

Indicateurs

L'employeur prendra en compte les indicateurs suivants :

- nombre de salariés femmes/hommes ayant bénéficié d'une évolution de classification conventionnelle au cours des trois dernières années
- nombre de salariés femmes/hommes exerçant des fonctions d'encadrement

2.4

Qualification et classification professionnelles

- La qualification est l'aptitude du salarié à exercer un emploi au regard de ses compétences professionnelles.

Les critères de qualification sont identiques pour les femmes et les hommes.

Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres peuvent s'acquérir par l'expérience, notamment la validation des acquis de l'expérience («VAE») et le certificat de qualification professionnelle («CQP»).

En cas de création ou de vacance de poste, l'employeur prendra en compte, dans la mesure du possible et en priorité, les qualifications acquises par ses salariés, sans distinction de genre.

- La classification conventionnelle permet de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération au regard des tâches effectivement exercées.

Elle est un référentiel en matière de recrutement, de gestion de carrière et de formation, sans distinction de genre.

Indicateurs

Les indicateurs permettant de mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes porteront sur :

- l'effectif par coefficient et niveau
- l'ancienneté moyenne par coefficient et niveau
- le nombre de salariés ayant acquis une qualification dans l'année

2.5

Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle, sans distinction de genre.

Les employeurs veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, sans distinction de genre.

À la demande du salarié, lorsque l'organisation de la structure ou du service le permet, l'employeur pourra aménager les horaires de façon temporaire ou permanente, indépendamment du genre du salarié concerné.

Indicateurs

L'employeur déterminera comme indicateurs par catégories :

- la comparaison de la durée du travail entre les femmes et les hommes
- le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes et leur évolution

2.6

Rémunération effective

Les employeurs respectent le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences et expériences équivalentes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure.

Indicateurs

Les indicateurs porteront sur :

- la rémunération moyenne mensuelle par catégories et genres
- la rémunération médiane mensuelle par catégories et genres
- la moyenne des augmentations individuelles de la structure par genre
- le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant des dix plus hautes rémunérations de la structure

2.7

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'employeur doit favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans l'organisation du travail en évitant tout stéréotype de genre.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à programmer au regard des contraintes organisationnelles :

- les réunions ou séminaires à des horaires compatibles avec la vie personnelle
- les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des salariés
- les stages de formation professionnelle si possible à proximité du lieu de travail

Indicateurs

Les indicateurs porteront sur :

- l'effectif des salariés en congé parental : à temps partiel ou total
- la variation des heures supplémentaires entre hommes et femmes
- la variation des heures complémentaires entre hommes et femmes

3- Suivi d'application

Les employeurs devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'ils auront retenus.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation analysera les données en sa possession et indiquera s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les domaines d'action précités.

4- Durée et effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de cinq ans et prend effet à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

5- Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Article 3. Santé

Avenant 110 du 15 mars 2013

relatif au régime frais de santé

Accord du 6 juin 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension et pour une durée déterminée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SPAAC CFE-CGC ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Par un premier accord du 1^{er} juillet 2011, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté leur volonté de s'inscrire dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Le présent accord vise à renforcer une démarche générale de prévention des risques psychosociaux naissant à l'occasion du travail.

Son objectif est de poursuivre le processus d'amélioration continue en matière de prévention des risques psychosociaux.

Cet accord concerne toutes les structures et plus généralement tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocat, quel que soit leur effectif, en fonction de leurs spécificités.

1- Objet de l'accord

L'employeur doit veiller à prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux au sein de sa structure. Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il a une obligation de résultat face à un risque connu ou susceptible d'être connu dans le cadre des relations de travail.

Il incombe également à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, et ce, conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail.

L'objet de l'accord est :

- d'impliquer l'ensemble des instances consultatives ou opérationnelles de la structure ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'employeur et les salariés ;
- d'engager une démarche de prévention globale impliquant l'ensemble des acteurs internes et externes de la structure ;
- de promouvoir des outils de détection des facteurs de risques et de leurs effets sur la santé (Définition OMS : état de complet bien-être physique, mental et social).

2- Définition des risques psychosociaux

La notion de bien-être au travail recouvre tout ce qui contribue à atteindre ou maintenir la santé au travail.

Si le travail est généralement source d'épanouissement, il peut être également source de dégradation de la santé, en fonction des conditions et l'environnement du travail.

La santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

Les risques psychosociaux sont la combinaison des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle.

Les risques psychosociaux («RPS») regroupent plusieurs risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et/ou psychique des salariés ou des employeurs et peuvent altérer leur santé et la performance de l'organisation de la structure.

3- Les facteurs favorisant l'apparition de risques psychosociaux

Les parties reconnaissent que chacun réagit de manière différente à des situations similaires, de même qu'il peut à différents moments de sa vie réagir différemment.

Malgré ces différences de perception, certains facteurs sont identifiés comme pouvant générer des risques

psychosociaux :

— des facteurs liés au travail prescrit :

La charge de travail, le rendement, la masse d'informations à traiter, l'absence d'autonomie, le caractère monotone ou répétitif des tâches, un niveau d'exigences qualitatives disproportionné quant à la précision ou à la vigilance dans l'accomplissement des missions etc.

— des facteurs liés à l'organisation du travail :

L'absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches de l'entreprise, le caractère flou des missions confiées, les délais d'exécution des missions, etc.

— des facteurs liés aux relations de travail (au sein de la structure et dans le cadre des relations entretenues après les contacts extérieurs à la structure) ;

— des facteurs liés à l'évolution de l'activité de la structure.

4- Les manifestations des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux comprennent :

— le stress au travail :

Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, il s'agit du «déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face».

— les violences au travail :

«La violence va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression physique et peut prendre la forme d'agressions verbales, comportementales, notamment sexistes, d'agressions physiques» (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010).

À titre d'exemples : incivilités, insultes, menaces, agressions par des personnes au sein de la structure ou extérieures à celle-ci (clients, avocats, fournisseurs etc.).

— le harcèlement moral :

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel» (art. L. 1152-1 du code du travail).

«Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende» (art. L. 222-33-2 du code pénal)

— Le harcèlement sexuel :

«Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.» (art. L. 1153-1 du code du travail)

5- Prévention des risques psychosociaux

5.1

Les acteurs de la prévention

Toute démarche de prévention implique l'ensemble des acteurs tant internes qu'externes.

5.1.1 - Direction et encadrement

L'engagement fort et durable de la Direction est la première condition de la démarche de prévention.

L'implication de l'encadrement, lorsqu'il existe au sein de la structure, est également primordiale : il sera un moteur des actions de la prévention.

Pour ce faire, il doit être sensibilisé aux risques psychosociaux, notamment via des actions de formation.

5.1.2 - Salariés et instances représentatives du personnel

Chaque membre du personnel ainsi que les représentants des instances représentatives du personnel, quand elles existent, participent à la prévention des RPS. Cette prévention se réalise notamment en signalant avec discrétion et en respectant la dignité de chacun, toute situation dont ils auraient connaissance de façon à prévenir une difficulté potentielle.

5.1.3 - Service de Santé au travail

Le médecin du travail et plus généralement le service de santé au travail jouent un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux selon les dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail.

Par leur activité et leur expertise, ces services peuvent détecter des facteurs et des manifestations de risques psy-

chosociaux.

Dans le cadre des rapports transmis à l'employeur, le médecin du travail communique ces informations tout en respectant le secret médical afin de permettre la mise en place, le cas échéant, de mesures de prévention ou de correction.

5.1.4 - Inspection du travail

L'inspection du travail agit dans la mise en place de la prévention des risques psychosociaux, tant dans le cadre de ses missions de conseil à l'entreprise que de ses missions de contrôle du respect des règles applicables dans chaque entreprise.

5.1.5 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La formation est un moyen incontournable pour appréhender les risques psychosociaux, apprendre à prévenir et à aider les parties à mieux gérer toute situation de tension et/ou de souffrance au travail.

Les partenaires sociaux au sein de la CPPNI déterminent cette politique de formation et la CPNEFP en arrête les actions prioritaires.

5.2

Sources d'informations pour la mise en place d'actions de prévention

L'obligation de sécurité de résultat porte sur un risque connu ou susceptible d'être connu.

C'est par un faisceau d'éléments que les risques peuvent être détectés.

Les indicateurs sont pour partie spécifiques à chaque structure. Toutefois, il peut être utile d'en donner une liste indicative :

- l'absentéisme,
- le turn-over avec analyse des causes des départs de la structure,
- la variation du nombre de visites médicales à la demande du salarié auprès des services de santé au travail,
- la variation du nombre de plaintes auprès des instances représentatives du personnel et de l'inspection du travail,
- la fréquence des procédures disciplinaires,
- l'absence de formation pour s'adapter ou évoluer et pouvoir faire face aux contraintes de son activité,
- la variation de la charge de travail
- les rapports annuels des médecins du travail qui devront permettre de connaître quels facteurs de risques ont été recensés dans le cadre des consultations médicales,
- les comptes rendus des échanges avec les salariés travaillant en forfait annuel jours à l'occasion des entretiens annuels sur le fondement de l'article L. 3121-46 du code du travail,
- les registres et les procès-verbaux des instances représentatives du personnel,
- les comptes rendus des divers entretiens avec les salariés,
- les procès-verbaux des réunions de droit d'expression,
- le nombre d'alertes.

5.3

Les actions de prévention

La prévention s'apprécie au niveau de la structure. Elle fait partie d'un processus en trois phases : prévenir, réduire ou corriger, réparer.

La première phase est déterminante pour réduire durablement les RPS et prévenir les situations à risques.

5.3.1 - Prévenir

Elle implique de se questionner sur le fonctionnement de la structure, sur la manière de travailler (activité, modalités d'organisation, etc.).

La prévention a pour objectif l'élimination ou le contrôle des facteurs de risques présents dans le milieu du travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire leurs impacts négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les causes des risques psychosociaux.

Afin de cerner les causes des sources de risques naissant à l'occasion du travail, il est proposé d'informer les employeurs et de former les salariés, de constituer des groupes de réflexion, d'impliquer les services de santé au travail, de sensibiliser l'ensemble des salariés et de les écouter, et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

Mise en place et suivi du document unique

L'employeur met en place et assure le suivi du document unique. Ce document contient, d'une part, les résultats

de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et d'autre part, s'il y a lieu, le plan de prévention.

Dans ce document unique doivent être intégrées des dispositions relatives aux risques psychosociaux, dont un exemple est annexé au présent accord.

Charte des bonnes pratiques

Afin de promouvoir la prévention des risques psychosociaux, l'employeur peut mettre en place une charte de bonnes pratiques.

L'esprit de cette charte est de développer un comportement positif au sein de la structure afin de préserver et de permettre un climat de bien-être au travail.

Elle permettra de développer une harmonie entre les membres de la structure et une promotion de la profession.

Elle peut favoriser la relation avec les tiers et pourra être affichée à l'accueil de la structure pour informer et sensibiliser la clientèle sur l'engagement de la structure.

Un exemple de charte est annexé au présent accord.

Formation des salariés

Des actions de sensibilisation et de formation seront déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le contenu de ces formations sera orienté :

— d'une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail ?

— d'autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les relations entre salariés, sur l'organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques à adopter pour éviter ou, à défaut, réduire tout risque psychosocial.

Processus de coopération

— Constitution de groupes de réflexion

Au sein des structures dont la taille le permet et afin d'appréhender la diversité des situations de travail et les symptômes de souffrance, les partenaires sociaux proposent de mettre en place des groupes de réflexion incluant, s'ils existent, des représentants du personnel.

Ils ont pour objectif de détecter les bonnes et mauvaises pratiques, les pistes de progrès, les actions à mener, ainsi que les solutions envisageables.

— Renforcement du droit d'expression des salariés

Pour les structures assujetties à l'obligation de mise en place de réunions de droit d'expression des salariés, ces dernières permettront d'informer l'ensemble des salariés sur les questions de la santé et du bien-être au travail et d'échanger sur l'organisation du travail.

Une synthèse des conclusions de ces réunions sera présentée aux instances représentatives compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

— Politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières

Au cours des différents entretiens, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence entre la mission confiée et la capacité du salarié à y faire face.

— Alertes individuelles

Tout salarié constatant une situation qu'il considère comme pouvant être génératrice de risques psychosociaux doit en informer au plus vite sa hiérarchie.

Le salarié bénéficie de la protection établie par la loi.

— Action du médecin du travail

L'employeur pourra solliciter le médecin du travail à développer, dans son rapport annuel, la partie concernant les risques psychosociaux pour permettre de mieux percevoir les situations, et cela dans le strict respect du secret médical.

S'il estime qu'un salarié est en danger, le médecin du travail est tenu par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

5.3.2 - Réduire ou corriger

Ces programmes ont pour but d'aider les salariés à gérer plus efficacement les exigences et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux sources de risques psychosociaux et de leur compréhension ou en renforçant notamment leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress.

La structure et les salariés agissent chacun à leur niveau sur les conséquences des risques psychosociaux pour apprendre à les «gérer». La structure doit aider les salariés à comprendre les risques et leurs enjeux et les accom-

pagner pour mieux faire face aux situations critiques.

5.3.3 - «Réparer»

Les interventions au niveau tertiaire ont pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des salariés qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

6- Mesures en cas de réalisation du risque

6.1

Actions du médecin du travail

Le médecin du travail recevra tout salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par le cabinet.

Lorsque le médecin du travail ou les services de santé au travail estiment qu'un salarié est en danger, ils sont tenus par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

6.2

Devoir de signalement en cas de harcèlement

Le salarié qui signale à la hiérarchie ou aux représentants du personnel une situation de harcèlement moral ou sexuel soit pour lui-même soit pour les autres, est protégé dans les situations visées aux articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

6.3

Prise en compte des alertes individuelles des salariés

En cas d'alerte exprimée par le salarié, l'employeur doit mener une enquête pour apprécier le bien-fondé des faits allégués.

Il procède notamment :

- à l'audition individuelle des salariés concernés,
- à des échanges avec le médecin du travail,
- à la collecte de tout élément susceptible de confirmer la réalisation du risque invoqué,

Si les conclusions de l'enquête démontrent que le risque s'est effectivement réalisé, l'employeur prend les mesures nécessaires pour le faire cesser.

En cas de besoin, l'employeur peut proposer au(x) salarié(s) concernés le recours à une éventuelle médiation, qui ne sera mise en œuvre qu'en cas d'accord entre les parties.

6.4

Commission paritaire d'enquête et de médiation (CPEM)

6.4.1 - Création

Lorsqu'elle est saisie d'une demande, la CPPNI crée en son sein, une commission d'enquête et de médiation composée d'un membre de chaque collège.

Le siège de la commission est celui de l'ADDSA, chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

6.4.2 - Mise en œuvre de l'enquête et de la médiation

La commission paritaire d'enquête et de médiation est saisie au moyen d'une requête écrite envoyé au secrétariat de la commission paritaire d'enquête, ADDSA, 80, rue Saint-Lazare, Paris Cedex 9.

Pour la mise en œuvre de l'enquête et de la médiation, les membres de la commission devront obtenir préalablement l'accord de l'employeur et du salarié.

En cas de refus de l'une des parties, il appartiendra à la partie concernée de décider des suites à donner, éventuellement par voie administrative ou judiciaire.

En cas d'accord, les parties mises en cause seront informées par le secrétariat de la commission de la procédure mise en place.

Les membres de la commission mèneront l'enquête et la médiation dans un délai raisonnable.

Ils pourront :

- se déplacer dans le cabinet pour entendre les parties ou toute autre personne qu'une partie souhaite voir entendue,
- prendre connaissance de tous éléments nécessaires à leur mission.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité en garantissant le respect de la dignité de chacun et dans la recherche d'une médiation.

En cas d'échec de la médiation, le résultat de l'enquête sera notifié par le secrétariat de la commission, au salarié ainsi qu'à l'employeur qui en tireront les conséquences au regard de l'obligation de sécurité de résultat.

7- Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré en CPPNI.

8- Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur la prévention des risques psycho-sociaux dans la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserves des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composé presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

9- Conclusion. - Durée. - Dépôt de l'accord

9.1

Entrée en vigueur. - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension. Les partenaires sociaux engageront une négociation de cet accord au cours de l'année qui en précédera l'expiration.

9.2

Révision

Chaque partie signataire peut à tout moment demander la révision pour tout ou partie du présent accord en envoyant cette demande au secrétariat de la CPPNI. Cette demande sera mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion utile. Les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

9.3

Publicité. - Dépôt

Le présent accord sera notifié par le secrétariat de la commission mixte paritaire par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé par le secrétariat de la branche en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Article 4. Prévoyance

Avenant n° 35 du 20 novembre 1992

[Étendu par arrêté du 26 mars 1993, JO 1^{er} avril 1993 modifié par accord du 15 juin 2001 non étendu, applicable le 1^{er} janvier suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 66 du 15 juin 2001.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des avocats (C.N.A.) ;
Chambre nationale des avocats d'affaires (C.N.A.D.A.) ;
Fédération nationale des unions des jeunes avocats (F.N.U.J.A.) ;
Syndicat des avocats de France (S.A.F.) ;
Union professionnelle des sociétés d'avocats (U.P.S.A.) ;
Syndicat des employeurs des avocats conseils d'entreprises (S.E.A.C.E.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services C.F.D.T., branche des professions judiciaires ;
Syndicat national des professions judiciaires, juridiques et connexes C.G.T.-F.O. ;
Fédération nationale C.G.T. des sociétés d'études et de conseil et de prévention ;
Syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des cabinets d'avocats et activités connexes (S.P.A.A.C.) C.G.C. ;
Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques affilié à la C.F.T.C.

1. Les cabinets d'avocats sont conventionnellement adhérents de la C.R.E.P.A. au titre du régime de prévoyance institué par l'avenant 11 à la convention collective nationale de travail du 20 février 1979, dont le règlement est ci-

annexé et dont sont participants les membres de leur personnel, affiliés, par ailleurs, aux régimes de retraite gérés par cette caisse.

2. Les cabinets d'anciens conseils juridiques, qui ont souscrit, avant le 1^{er} janvier 1993, un régime plus favorable au profit de leur personnel pourront maintenir leur adhésion auprès de l'organisme auquel ils avaient confié la gestion de leur dossier tant que ce régime demeurera plus favorable.

Par régime plus favorable, il y a lieu d'entendre un régime garantissant soit des prestations décès plus importantes sous la forme de capitaux plus élevés que ceux servis par la garantie obligatoire C.R.E.P.A. ou de rentes de conjoints survivants soit, en plus des prestations décès, incapacité, invalidité, couvertes par le régime obligatoire C.R.E.P.A., des prestations en nature (remboursements de frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, de santé), complémentaires à ceux du régime général de sécurité sociale.

Ces cabinets sont cependant invités à satisfaire à leurs obligations en matière de prévoyance par une adhésion à la C.R.E.P.A., notamment en utilisant les options facultatives visées à l'article 4 du présent avenant.

3. Les obligations des employeurs d'une part, les obligations et avantages des salariés d'autre part, sont définies par le règlement du régime de prévoyance de la C.R.E.P.A. Sous les réserves de l'article 2 ci-dessus, aucun cabinet ne peut s'exonérer d'être affilié à la C.R.E.P.A. et d'acquitter les cotisations totales dues pour financer le régime obligatoire décès, incapacité, invalidité ; de même, aucun salarié ne peut refuser d'être couvert par ce régime ni que soit prélevé mensuellement sur sa paye la quote-part mise à sa charge.

Le défaut d'adhésion ou la non-affiliation de tout ou partie du personnel exonère le régime de tout engagement et entraîne la responsabilité de l'employeur, au minimum à concurrence des capitaux et prestations qui découleraient du décès ou de l'arrêt de travail survenu pendant la période de défiance.

4. Les cabinets peuvent, à titre facultatif, compléter le régime obligatoire par l'adoption, pour toutes les catégories de personnel ou l'une ou plusieurs d'entre elles, de certaines des prestations complémentaires faisant l'objet, dans le règlement de prévoyance, de garanties optionnelles actuellement à l'étude, lorsqu'elles seront agréées par la commission paritaire nationale.

L'adhésion du cabinet concerne alors obligatoirement tous les salariés pour le présent et le futur de la ou les catégories pour lesquelles le régime optionnel sera mis en place. La mise en place du régime optionnel suppose soit un accord collectif conclu en application des articles L. 132-19 et suivants du code du travail soit, en application de l'article L. 731-1 du code de la sécurité sociale, la ratification, à la majorité simple des salariés actifs appartenant à la ou les catégories concernées, d'un projet de l'employeur, préalablement soumis s'il y a lieu à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

L'acceptation, par la C.R.E.P.A., de l'adhésion d'un cabinet aux garanties optionnelles est subordonnée à la présentation soit d'un exemplaire de l'accord collectif, soit du procès-verbal du référendum.

Toute modification du régime optionnel en cours doit, en application de l'article L. 731-1 du code de la sécurité sociale, résulter également d'un accord collectif ou d'un référendum.

Elle doit en tout état de cause prendre effet au 1^{er} janvier d'un exercice et être notifiée à la C.R.E.P.A. au moins trois mois à l'avance.

5. Le conseil d'administration de la C.R.E.P.A. peut décider de réassurer l'institution, mais pour une partie seulement des risques, auprès d'un organisme d'assurance correspondant à la définition de l'article R. 731-2, alinéa 3, du code de la sécurité sociale.

6. Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 1993. Il annule et remplace l'avenant n° 11 du 8 juin 1983 complété par l'avenant n° 11 bis du 8 février 1984 à la convention collective nationale du 20 février 1979, à l'exception du règlement du régime de prévoyance ci-annexé.

Règlement du régime de prévoyance de la C.R.E.P.A.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Objet - Définitions - Base

1 - Les conditions de fonctionnement et les garanties du régime de prévoyance institué par l'accord collectif du 8 mai 1983 sont définies par le présent règlement.

Il sera applicable aux avoués près les cours d'appel et à leur personnel dans les conditions prévues audit accord.

2 - Sont ci-après désignés sous le terme :

Employeurs ou adhérents

Les avocats et, le cas échéant, les avoués relevant de l'accord ci-dessus visé.

Assurés

a) Les salariés cadres et non cadres de l'employeur adhérent définis à l'article 3, § a ci-après ;

b) Les participants affiliés au régime de retraite de la C.R.E.P.A., se trouvant dans les cas visés à l'article 11 du règlement de retraite ou bénéficiant des prestations A.S.S.E.D.I.C., dans les conditions et pour les garanties définies à l'article 3, § b ci-après.

Bénéficiaires

a) Les assurés remplissant les conditions ouvrant aux prestations incapacité totale temporaire et invalidité (titre III) ou invalidité totale et définitive assimilée au décès (art. 14) ;

b) Les ayants droit, en cas de décès de l'assuré.

La C.R.E.P.A. ou la caisse :

Institution régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, chargée par l'accord collectif visé ci-dessus de la mise en œuvre du régime de prévoyance avec le concours, le cas échéant, d'organismes d'assurance ou de réassurance réglementairement habilités à cet effet.

Le conseil de la C.R.E.P.A. dispose pour l'application, l'interprétation et éventuellement la modification du présent règlement des pouvoirs définis à l'article 8 des statuts de la C.R.E.P.A. pour ce qui concerne le régime de retraite.

3 - Les garanties sont assurées sur la base des déclarations et éléments fournis par l'employeur et l'assuré, avec toutes les conséquences de droit en cas d'erreur ou de fausse déclaration intentionnelle ou non.

Article 2

Adhésion des employeurs

À compter du premier jour du trimestre civil à partir duquel l'accord collectif s'applique à l'employeur, celui-ci doit :

— fournir le bulletin d'adhésion et les bulletins d'affiliation des assurés ;

— précompter la cotisation salariale ;

— payer la double cotisation visée à l'article 4 ci-après et, plus généralement, répondre aux demandes de renseignements et satisfaire au contrôle de la caisse et faire, dans son domaine, tout ce qui est nécessaire au bon fonctionnement du régime.

Article 3

Affiliation des assurés

À compter de la date d'adhésion de l'employeur, sont affiliés en qualité d'assurés :

a) Pour l'ensemble des garanties visées aux titres II et III ci-après, tous les salariés affiliés au régime de retraite de la C.R.E.P.A. en activité de service ; les salariés ne réunissant pas les conditions d'affiliation au régime de retraite seront assurés lorsque ces conditions seront remplies, de même que les salariés futurs ;

b) Pour les garanties décès (titre II), les personnes qui, sans solution de continuité depuis la cessation d'activité chez l'employeur adhérent, sont dans les cas visés à l'article 11 du règlement de retraite ou bénéficient des prestations A.S.S.E.D.I.C., la garantie du paiement anticipé du capital décès (art. 14) étant toutefois exclue lorsque l'intéressé est, à la date d'adhésion, malade ou invalide au sens du 2^o de l'article 11 du règlement de retraite. Les difficultés d'application seront réglées par la C.R.E.P.A., notamment l'affiliation à la date d'extension au cas de disparition du dernier employeur.

La reprise du travail par un assuré visé à l'alinéa ci-dessus chez un employeur adhérent entraîne pour l'intéressé qui, dès lors, fait partie de la catégorie visée au paragraphe a ci-dessus, le bénéfice de l'ensemble des garanties (titres II et III) à l'expiration du quatre-vingt-dixième jour suivant la reprise.

L'affiliation et l'assurance des garanties cessent en même temps que le contrat de travail, sauf application du paragraphe b ci-dessus ou bénéfice des prestations du titre III. Dans tous les cas, l'affiliation et l'assurance des garanties prend fin à la liquidation de la retraite C.R.E.P.A. et au plus tard au soixante-cinquième anniversaire.

Les assurés à la date d'adhésion visés au paragraphe b ci-dessus devront fournir à la caisse toutes les justifications nécessaires à l'appréciation de leur situation et de leurs droits.

Plus généralement, les assurés devront répondre à toutes demandes de renseignements, se soumettre au contrôle de la C.R.E.P.A. et faire tout ce qui relève d'eux pour le bon fonctionnement du régime.

Article 4 (d'origine)

Cotisation globale

La cotisation globale du régime de prévoyance est fixée à 1,25 p. 100 de la rémunération brute définie à l'article 5, paragraphe 1 du règlement du régime de retraite de la C.R.E.P.A. Elle est répartie à raison de 0,25 p. 100 à

la charge du salarié et 1,00 p. 100 à la charge de l'employeur.

Toutefois, en ce qui concerne les cadres, la cotisation à la charge de l'employeur est portée à 1,5 p. 100 de la fraction de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (soit une cotisation globale de 1,75 p. 100 sur cette tranche) conformément aux dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations du régime de prévoyance sont recouvrées dans les mêmes conditions que celles du régime de retraite de la C.R.E.P.A., en ce qui concerne la périodicité, la régularisation annuelle, les pénalités et moyens de droits en cas de retard ou de non-paiement.

Article 4 (nouveau) **Cotisation globale**

(Résultant de l'accord du 15 juin 2001 non étendu⁽¹⁾)

(1) Signataires :

Organisations patronales :

CNA ;

CNADA ;

FNUJA ;

ABFB.

Syndicats de salariés :

CGT ;

SPAAC-CGC ;

CFTC.

, applicable le 1^{er} janvier suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 66 du 15 juin 2001)

La cotisation globale du régime de prévoyance est fixée à 1,15 % de la rémunération brute définie à l'article 5, paragraphe 1, du règlement du régime de prévoyance de la CREPA. Elle est répartie à raison de 0,35 % à la charge du salarié et 0,80 % à la charge de l'employeur.

Toutefois, en ce qui concerne les cadres :

- la cotisation à charge de l'employeur est portée à 1,5 % de la fraction de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (soit une cotisation globale de 1,75 % sur cette tranche) conformément aux dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 ;

- et la cotisation sur la fraction supérieure au plafond de la sécurité sociale est répartie à raison de 0,35 % à la charge du salarié et 0,70 % à la charge de l'employeur.

Les cotisations du régime de prévoyance sont recouvrées dans les mêmes conditions que celles du régime de retraite de la CREPA, en ce qui concerne la périodicité, la régularisation annuelle, les pénalités et moyens de droits en cas de retard ou de non-paiement.

Cette modification après ratification par l'Assemblée Générale de la CREPA prendra effet le 1^{er} janvier suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 66.

Article 5 **Base annuelle des garanties - Revalorisation**

La base annuelle des garanties est égale à quatre fois la rémunération des trois derniers mois civils d'activité, augmentée des primes et gratifications perçues au cours des douze derniers mois civils d'activité, ces éléments étant définis comme en matière d'assiette des cotisations.

Pour le calcul des garanties assurées et des prestations à servir, cette base annuelle est divisée en deux tranches : tranche I à concurrence du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la fin du dernier mois civil d'activité, tranche II pour l'excédent.

Dans le cas où l'événement ouvrant droit à prestation ou les échéances de prestations périodiques se situent après la fin de l'année civile de la cession d'activité, la base annuelle des garanties est revalorisée, au début de chaque année, dans le rapport des valeurs du point retraite au 1^{er} janvier et à la cessation d'activité.

Le conseil de la C.R.E.P.A. pourra, en cas de besoin, limiter les charges découlant de la revalorisation, soit à concurrence d'une fraction de la cotisation globale annuelle, soit une quote-part du fonds de prévoyance visé à l'article 6 ci-après, soit à une combinaison de ces deux éléments.

Article 6 **Comptes - Fonds de prévoyance**

Le fonctionnement du régime est suivi, pour tous ces éléments, dans des comptes distincts, concernant : les cotisations, les produits financiers et placements, les frais de gestion, les règlements, les provisions constituées et à constituer, à la fin de chaque exercice, nécessaires au service des prestations périodiques en cours ou à prévoir, le tout

compte tenu, le cas échéant, des assurances ou réassurances souscrites par la caisse.

Les opérations afférentes à l'exercice font l'objet d'un compte annuel de résultats.

Le solde excédentaire (ou déficitaire) du compte annuel est viré au fonds de prévoyance du régime.

Le fonds de prévoyance est affecté, suivant les proportions et modalités fixées par le conseil à l'amélioration des garanties, au paiement d'une quote-part par des cotisations et à l'amélioration des prestations pour les cas sociaux dignes d'intérêt.

Article 7 **Commission de prévoyance**

Le conseil de la C.R.E.P.A. désigne chaque année, dans son sein ou en dehors, une commission paritaire de 10 membres, chargée de suivre le fonctionnement du régime, d'instruire et si possible d'aplanir les difficultés survenues et de proposer au conseil les solutions ou modifications de nature à améliorer le régime.

Le président et le secrétaire sont élus tous les trois ans alternativement dans l'un et l'autre collège. Cette commission se réunit aussi souvent que son objet l'exige et au moins une fois par an et peut confier dans l'intervalle de ses réunions des missions particulières à l'un ou plusieurs de ses membres. Elle fait rapport de son activité au conseil de la C.R.E.P.A.

Titre II **Décès**

Article 8 **Objet des garanties**

Ces garanties ont pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès d'un assuré;
- le versement d'un second capital en cas de décès du conjoint non remarié de l'assuré décédé (double effet).

Article 9 **Montant des garanties**

Le montant du capital est égal au produit de la base annuelle des garanties par le taux correspondant à la situation de famille, déterminé comme suit :

	Assuré non cadre		Assuré cadre	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
	P. 100	P. 100	P. 100	P. 100
Assuré sans enfant ni ascendant à charge :				
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	50	50	150	50
Marié	150	150	300	150
Assuré ayant une personne à charge	200	200	400	200
Majoration par personne à charge à partir de la deuxième	50	50	100	150

Il est toutefois précisé qu'en ce qui concerne les assurés bénéficiaires des allocations des Assedic, le capital garanti est diminué du montant de celui versé par cet organisme.

Par personne à charge, il faut entendre les enfants de l'assuré ainsi que les enfants de son conjoint non séparé judiciairement, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sous réserve :

- qu'ils soient âgés de moins de vingt et un ans ;
- qu'ils vivent au foyer : les enfants ne vivant pas effectivement au foyer sont pris en considération s'ils entrent en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu ;
- et qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée depuis plus de trois mois ; les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage n'étant pas, à cet égard, considérés comme salariés.

Sont assimilés aux enfants de moins de vingt et un ans :

- les enfants de moins de vingt-cinq ans, poursuivant des études entraînant l'inscription à la sécurité sociale des

étudiants (article L. 566 du code de la sécurité sociale), ou effectuant leur service national et qui, la veille du départ, étaient considérés à charge par la caisse ;

— les enfants, quel que soit leur âge, atteints de maladie chronique ou incurable les mettant dans l'impossibilité permanente de se livrer à une activité rémunérée et qui à ce titre ont bénéficié jusqu'à l'âge de vingt ans des avantages de la sécurité sociale en qualité d'ayants droit de l'assuré ou de son conjoint ;

— les ascendants directs de l'assuré répondant aux conditions de l'article 196 du code général des impôts.

La situation de famille à retenir est celle existant au moment du décès de l'assuré. Toutefois, l'enfant né viable moins de 301 jours après le décès de l'assuré entre en ligne de compte pour le calcul du capital. La fraction de capital correspondante est réglée sur présentation d'un extrait de l'acte de naissance.

En cas de décès au cours d'un même événement de l'assuré et d'une ou plusieurs personnes dont l'existence est susceptible d'être prise en considération pour le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu.

Article 10 **Double effet**

En cas de décès, avant son 60^e anniversaire, du conjoint non remarié de l'assuré prédécédé ou en cas de décès simultané du conjoint avant son 60^e anniversaire, les enfants ayant ouvert droit à majoration pour le calcul du capital versé au décès de l'assuré et étant encore à la charge du conjoint au sens de l'article 9 ci-dessus reçoivent un capital dont le montant est fixé à 100 p. 100 de celui versé au décès de l'assuré, revalorisé le cas échéant.

Article 11 **Bénéficiaires**

1 - Le capital en cas de décès de l'assuré est versé :

— au conjoint survivant non séparé judiciairement ;

— à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré vivants ou représentés et aux enfants reconnus à charge au sens de l'article 9 ci-dessus ;

— à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère de l'assuré ou au survivant d'entre eux ;

— à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants de l'assuré ;

— à défaut, aux héritiers de l'assuré.

2 - À toute époque, l'assuré a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise, sous pli cacheté, à la caisse. Toutefois, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge doit rester cependant dévolue par parts égales à ceux-ci ou à leurs tuteurs légaux. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'assuré, ayant obtenu un prêt soit de l'employeur soit d'un organisme financier, désigne le prêteur comme bénéficiaire.

En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par l'assuré, le capital est versé aux bénéficiaires subséquents. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par l'assuré, les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus s'appliquent.

3 - En cas de décès de l'assuré et du ou des bénéficiaires au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu.

Article 12 **Risques non garantis**

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, qu'elle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

a) le suicide conscient n'est pas garanti s'il se produit au cours des deux premières années de l'assurance. Cependant, la garantie jouera sans restriction si la preuve est fournie par le bénéficiaire que depuis plus de deux ans le participant était compris dans une assurance collective en cas de décès ;

b) En cas de guerre, la garantie n'aura effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Article 13 **Règlements**

En cas de décès, l'employeur ou le bénéficiaire doit remettre à la caisse, dans les meilleurs délais, les pièces justificatives comprenant notamment :

— extrait d'acte de décès de l'assuré et, s'il y a lieu du conjoint ;

— pièces justificatives de la qualité des bénéficiaires ;

— éventuellement, une attestation médicale précisant la cause du décès.

Article 14

Invalidité totale et définitive

Définition :

L'assuré est considéré comme invalide total et définitif lorsqu'il est prouvé, pendant la période de garantie, qu'il est atteint d'une invalidité le rendant totalement inapte à la moindre activité ou occupation professionnelle, il doit de plus être dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Paielement :

L'assuré doit transmettre à la caisse toutes pièces justificatives tendant à prouver cet état d'invalidité totale et définitive. La caisse se réserve le droit de se livrer à toute enquête et de soumettre l'intéressé à toute expertise médicale qu'elle jugera utile pour apprécier son état.

La reconnaissance du caractère total et décisif de l'invalidité entraîne le paiement du capital assuré en cas de décès et met fin à cette garantie.

Article 15

Forfait obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge de l'assuré, la caisse verse dans la limite des frais réellement exposés, et sur présentation d'un extrait d'acte de décès, une indemnité maximale de 10 000 F. Ce montant est revalorisé dans le rapport des valeurs du point de retraite à la prise d'effet du présent régime et au 1^{er} janvier de l'année du décès.

Le versement est effectué à l'assuré.

Article 16

Décès accidentel - Objet de la garantie

La présente garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès de l'assuré consécutif à un accident.

Le décès est considéré consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès de l'assuré dans les six mois qui suivent la date de cet événement.

Article 17

Montant de la garantie

100 p. 100 du capital prévu en cas de maladie ou accident à l'article 9 ci-dessus.

Article 18

Risques non garantis

Sont exclus de la garantie les conséquences des accidents :

- résultant du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou de l'assuré, de suicide ;
- résultant de risques aériens : matches, paris, courses, défis, acrobaties aériennes, records, tentatives de record, essais préparatoires, essais de réception ainsi que les sauts en parachute qui ne sont pas justifiés par une situation critique de l'appareil et delta-plane ;
- résultant de matches sauf lorsqu'il s'agit de sports que pratique l'assuré ou de compétitions sportives auxquelles il prend part, dans les deux cas en tant qu'amateur.

Article 19

Bénéficiaires

Le bénéficiaire du capital supplémentaire est celui prévu à l'article 11 ou désigné par l'assuré pour la garantie décès.

Article 20

Règlements

En cas de décès accidentel, le bénéficiaire ou l'employeur doit remettre à la caisse dans les meilleurs délais, outre les pièces justificatives énoncées à l'article 13 :

- la copie du procès-verbal de gendarmerie ou, s'il y a lieu, la déclaration d'accident de travail de l'employeur à la sécurité sociale ;
- d'une manière générale tous les documents apportant la preuve de l'accident.

Titre III

Garanties incapacité temporaire de travail invalidité permanente

Article 21 **Objets des garanties**

§ 1 - Les présentes garanties ont pour objet le service :

- d'une indemnité journalière en cas d'incapacité totale temporaire de travail ouvrant droit aux prestations en espèce de l'assurance maladie de la sécurité sociale ;
- d'une rente en cas d'invalidité permanente ouvrant droit à la pension d'invalidité de l'assurance maladie ou des accidents du travail (incapacité d'au moins deux tiers de la sécurité sociale).

§ 2 - Limitation des prestations :

Le cumul :

- de la prestation versée par la caisse ;
- des prestations de sécurité sociale ;
- le cas échéant, du salaire versé par l'employeur,

ne doit à aucun moment excéder 100 p. 100 de la base annuelle des garanties, revalorisées. En cas de dépassement, les prestations du présent règlement sont réduites à due concurrence.

Pour le calcul de cette limitation, la majoration pour tierce personne est exclue.

Article 22 **Incapacité temporaire total de travail**

§ 1 - Lorsque l'assuré est reconnu en état d'incapacité totale de travail, la caisse verse, à compter de l'expiration d'une durée d'arrêt total de travail de 60 jours en ce qui concerne les assurés ayant moins de cinq ans d'ancienneté, 120 jours en ce concerne les assurés ayant cinq ans ou plus d'ancienneté, une indemnité journalière dont le montant est fixé en fonction des tranches de la base annuelle des garanties :

- tranche 1 : 50 p. 100 ;
- tranche 2 : 90 p. 100.

L'indemnité acquise jour par jour est payable mensuellement à terme échu.

Le service de cette indemnité se poursuit pendant toute la durée du service des prestations en espèce de l'assurance maladie de la sécurité sociale et cesse :

- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

L'indemnité journalière n'est jamais due pendant la période du congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption.

§ 2 - Reprise du travail à temps partiel :

Lorsqu'un assuré reprend une activité à temps partiel et à condition que la sécurité sociale maintienne le versement d'une indemnité journalière, la caisse verse l'indemnité prévue au présent titre, limitée à la différence entre :

- d'une part, la base annuelle des garanties déterminées à la date d'arrêt de travail, revalorisée ;
- d'autre part, le cumul de l'indemnité journalière maintenue par la sécurité sociale et du salaire versé par l'employeur au titre de l'activité partielle du salarié.

Article 23 **Invalidité permanente**

L'invalidité permanente d'un assuré, reconnue par la caisse, ouvre droit au service d'une rente annuelle fixée comme suit en pourcentage des tranches 1 et 2 de la base annuelle des garanties, selon la catégorie d'invalides dans laquelle il a été classé par la sécurité sociale :

1^{re} catégorie (invalides capables d'exercer une activité rémunérée) :

- tranche 1 : 30 p. 100 ;
- tranche 2 : 55 p. 100 ;

2^e catégorie (invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) :

- tranche 1 : 50 p. 100 ;
- tranche 2 : 90 p. 100.

3^e catégorie (invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation

d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) :

- tranche 1 : 50 p. 100 ;
- tranche 2 : 90 p. 100.

Cette rente pour la troisième catégorie sera majorée d'une indemnité égale à 50 p. 100 de celle versée par la sécurité sociale pour assistance d'une tierce personne.

Les invalides à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle et bénéficiant d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale pour un taux d'incapacité permanente d'au moins de deux tiers sont assimilés aux invalides assurances sociales.

Le service de la rente débute dès le classement de l'assuré par la sécurité sociale dans l'une des trois catégories d'invalides définies ci-dessus et cesse :

- à la date à laquelle prend fin le service de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- au dernier jour du trimestre civil qui suit le 60^e anniversaire de l'assuré.

La rente est payable par quart, trimestriellement à terme échu.

En cas de modification de l'invalidité, la rente est révisée comme la pension des assurances sociales.

Article 24 **Risques non garantis**

Ne sont pas garanties les conséquences des accidents :

- résultant du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou de l'assuré, de suicide ou tentative de suicide ;
- résultant de risques aériens : matches, paris, courses, défis, acrobaties aériennes, records, tentatives de records, essais préparatoires, essais de réception ainsi que les sauts en parachute qui ne sont pas justifiés par une situation critique de l'appareil et delta-plane ;
- résultant de matches, sauf s'il s'agit de sports que pratique l'assuré ou de compétitions sportives auxquelles il prend part, dans les deux cas en tant qu'animateur.

Article 25 **Règlements**

L'assuré doit remettre à la caisse, par l'intermédiaire de l'employeur, toutes les pièces justificatives et notamment :

- le formulaire de déclaration d'arrêt de travail rempli par l'employeur et l'assuré ;
- le certificat du médecin traitant ;
- les attestations de salaires versés par l'employeur ;
- les décomptes et notifications de la sécurité sociale justifiant la prise en charge de l'incapacité ainsi que la poursuite du service de prestations par cet organisme.

La caisse se réserve, dans tous les cas et à toute époque, le droit de faire contrôler l'état de santé du malade ou de l'invalidé.

Avenant n° 71 du 24 juillet 2003

[Étendu par arrêté du 6 février 2004, JO 17 février 2004 applicable à compter du 1^{er} janvier 2004]

Le régime de Prévoyance géré par la CREPA connaît depuis quelques années une dégradation de son résultat technique sur les garanties incapacité/invalidité due à l'augmentation rapide des sinistres ainsi qu'à l'allongement des durées de prises en charges. Parallèlement, l'évolution de la réglementation impose la constitution de provisions techniques qui accentuent le déséquilibre du régime.

En l'état, l'évolution prévisionnelle des résultats techniques laisse apparaître des déficits croissants susceptibles de mettre en péril l'existence même du régime à moyen terme.

Par ailleurs, il a été décidé, dans le but d'accroître la couverture de prévoyance dont bénéficie les salariés de la profession, la création d'une rente éducation versée aux enfants des participants en cas de décès ou d'invalidité totale et définitive pouvant être transformée en rente temporaire de conjoint survivant si le participant n'a pas d'enfant en charge.

Il a été convenu ce qui suit :

- 1- Les prestations versées par le régime de Prévoyance ne sont versées en totalité ou en partie que dans la limite où elles complètent les revenus des bénéficiaires à concurrence de 90 % du dernier salaire d'activité net des retenues légales.
- 2- Le taux de cotisation est augmenté de 0,50 % au titre de la prévoyance et de 0,10 % au titre de la rente d'éducation ou rente de conjoint temporaire pour les salariés cadres et non-cadres.

Cette augmentation est répartie pour moitié entre l'employeur et le salarié.

Le taux de cotisation, y compris la garantie dépendance et la rente éducation, s'établit désormais comme suit :

	Taux global	Part patronale	Part salariale
Non Cadres			
Prévoyance	1,65 %	1,05 %	0,60 %
Dépendance	0,27 %	0,10 %	0,17 %
Rente Éducation ou rente temporaire de conjoint survivant	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Total non cadres	2,02 %	1,20 %	0,82 %
Cadres			
Sur T1			
Prévoyance	2,25 %	1,65 %	0,60 %
Dépendance	0,27 %	0,10 %	0,17 %
Rente Éducation ou rente temporaire de conjoint survivant	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Total cadres sur T1	2,62 %	1,80 %	0,82 %
Sur T2			
Prévoyance	1,55 %	0,95 %	0,60 %
Dépendance	0,27 %	0,10 %	0,17 %
Rente Éducation ou rente temporaire de conjoint survivant	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Total cadres sur T2	1,92 %	1,10 %	0,82 %

3- La garantie décès instaurée par le régime de prévoyance institué par l'avenant n° 35 du 20 novembre 1992 à la Convention Collective du 20 février 1979 (personnel des cabinets d'Avocats), est complétée par la création d'une rente éducation versée en cas de décès ou d'invalidité totale et définitive telle que définie dans l'accord précité.

Le montant de la rente d'éducation est égal à :

Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire	10 % du salaire annuel brut
Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire	12 % du salaire annuel brut
Jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire	15 % du salaire annuel brut
si poursuite des études	

Doublement de la rente pour les orphelins de père et de mère.

Rente viagère pour les enfants déclarés invalides avant leur 26^{ème} anniversaire.

Si le participant n'a pas d'enfant à charge à son décès, la rente peut être versée au conjoint survivant.

Le montant de la rente temporaire de conjoint survivant est égal à 7 % du salaire annuel brut versé jusqu'au 65^{ème} anniversaire du conjoint survivant ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS.

L'OCIRP est désignée pour garantir cette prestation.

L'adhésion des cabinets d'Avocats et l'affiliation de leur personnel salarié à cet organisme ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

Toutefois, les employeurs qui ont souscrit une couverture rente éducation ou une couverture rente temporaire de conjoint survivant auprès d'autres organismes assureurs que ceux désignés ci-dessus pourront la conserver à condition que :

- les garanties de leur couverture soient au moins équivalents à celle définies dans le présent accord,
- la signature des contrats correspondants soit antérieure à la date de signature du présent accord,
- la part de cotisation salariale soit inférieure ou égale à celle prévue au présent accord, à garanties équivalentes.

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques, notamment la désignation de cet organisme, seront réexaminées dans un délai qui ne peut être supérieur à cinq ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les parties conviennent qu'en cas de changement de l'organisme assureur désigné, la garantie rente éducation ou la garantie rente de conjoint survivant sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par l'organisme assureur garantissant le régime de prévoyance tel qu'il résulte de l'avenant n° 35 du 20 novembre 1992 à la Convention Collective du 20 février 1979 (personnel des cabinets d'Avocats).

4- Conformément à l'article 45 de la Convention Collective, le taux de la cotisation prévue à cet article est fixé à 1 pour 1000.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2004.

Avenant n° 107 du 25 mai 2012

[Étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt soit le 19 juin 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

SPAAC CFE-CGC ;

CONSEIL CGT ;

SNECPJJ CFTC.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats, ont par l'avenant n° 106 à la convention collective nationale de travail étendue réglant les rapports entre les avocats et leur personnel conclue le 20 février 1979 (ci-après dénommée «la Convention collective nationale de branche») réaffirmé les valeurs fondamentales régissant les garanties de prévoyance de la branche : mutualisation des risques au niveau professionnel et solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats ont choisi d'améliorer encore les garanties offertes aux salariés en organisant l'adaptation de leurs régimes de prévoyance aux évolutions législatives récentes notamment à la transformation de l'âge légal de départ à la retraite.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats ont de même décidé de mettre définitivement fin à des situations qui ont pu perdurer et dans lesquelles les garanties offertes aux salariés étaient inférieures aux minima résultant des accords de branche.

Pour cela également, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats, ont décidé de compléter les avenants n° 11, n° 35, n° 36, n° 85, n° 87 et n° 106 à la Convention collective nationale de branche par le présent avenant.

Article 1

Transfert des engagements relatifs aux prestations en cours et poursuite de la revalorisation des rentes en cours

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats rappellent les conséquences de la résiliation d'un contrat d'assurance prévoyance groupe par un cabinet lorsqu'il adhère au Règlement des organismes assureurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats. Dans le cas où l'assureur dont le contrat est résilié couvre déjà un ou des sinistre(s) intervenu(s), selon les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin telle que complétée par la loi du 17 juillet 2001 et du 9 novembre 2010 :

— cet organisme assureur maintient le versement des indemnités et rentes en cours de service, au minimum à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat ;

-
- la résiliation de ce contrat d'assurance est sans effet sur les prestations, immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution, ainsi que sur les prestations à naître au titre de la garantie décès ;
 - une indemnité de résiliation est due à l'assureur lorsque le provisionnement des engagements n'est pas complet. C'est pourquoi, dans cette configuration, il est décidé que sont désormais pris en charge par les organismes assureurs désignés (la CREPA pour les indemnités journalières, rentes invalidité et maintien décès correspondant et l'OCIRP pour les rentes éducation, les rentes de conjoint survivant et maintien décès correspondant) :
 - la poursuite de la revalorisation, dans les conditions définies à leur règlement, des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation, rente de conjoint survivant) en cours de versement à la date de résiliation ;
 - la revalorisation de la base des garanties permettant de déterminer le montant des prestations en cas de décès dans les conditions du contrat ayant fait l'objet d'une résiliation ;
 - la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien des prestations en cours de service ou différées, à la charge du précédent organisme assureur, par suite du transfert des provisions réglementairement calculées et constituées au titre du maintien de ces garanties, par le précédent assureur vers les organismes désignés ;
 - la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité de travail et d'une pension ou rente d'invalidité, versées ou à verser par l'assureur précédent, par suite du transfert des provisions réglementairement calculées et constituées au titre du maintien de cette garantie, par le précédent assureur vers les organismes assureurs désignés ;
 - l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien de la garantie décès si les garanties du précédent contrat étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, lorsque le contrat de travail du bénéficiaire des prestations en cours de versement n'est pas rompu à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Article 2

Régularisation des adhésions

Les cabinets d'avocats sont tenus d'adhérer aux organismes assureurs désignés dans les conditions prévues aux avenants n° 35, 71 et 106 à la Convention Collective.

Les cabinets d'avocats qui ne justifient pas d'un régime souscrit avant le 1^{er} janvier 1993 au profit de leur personnel respectant les conditions de la dérogation à l'obligation d'adhésion prévue par l'avenant n° 35 à la Convention Collective, sont tenus d'adhérer spontanément aux organismes désignés et en cas de non effectivité avant le 1^{er} janvier 2013 se verront appliquer les dispositions de l'article 3 à compter de cette date.

Toutefois et à titre dérogatoire, les cabinets d'avocats qui justifient d'un régime plus favorable au profit de leur personnel, souscrit avant le 1^{er} janvier 1993, mais qui ne répond plus aux autres conditions de dérogation fixées à l'avenant n° 35 à la Convention collective, pourront ne se voir appliquer les dispositions de l'article 3 qu'au plus tard le 1^{er} janvier 2014 du fait des délais légaux de dénonciation.

Article 3

Adhésions, cotisations et reprise des engagements

Les cabinets d'avocats qui ne régularisent pas spontanément leur adhésion aux organismes assureurs désignés dans le mois suivant la date fixée à l'article 2 sont redevables, non seulement des majorations de retard prévues par les règlements des organismes assureurs désignés, mais également d'une pénalité financière égale à 100 % du montant des sommes dues au titre des prestations et indemnités à verser au salarié ou à ses ayants droit (provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur pour l'incapacité - invalidité, capitaux, allocation et rente en cas de décès).

La CREPA, organisme assureur désigné, a mandat pour recueillir les adhésions des cabinets d'avocats et pour appeler les cotisations du régime de prévoyance ainsi que les éventuelles majorations de retard et pénalités financières par tout moyen de droit, y compris le cas échéant par la voie judiciaire.

La CREPA peut également gérer toutes les modalités de reprise des engagements des assureurs résiliés par le transfert des provisions mathématiques (y compris pour le compte de l'OCIRP en ce qui concerne la garantie rente éducation ou rente de conjoint survivant).

Article 4

Changement d'organismes assureurs

En cas de changement ultérieur des organismes assureurs désignés, ces organismes résiliés, détenteurs des provisions mathématiques, poursuivraient la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations du risque décès maintenu, et ce dans des conditions au moins égales à celles déterminées par leurs règlements.

Article 5 Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du lendemain de son dépôt dans les conditions légales.

Les parties donnent délégation à la CREPA pour procéder, en leur nom, aux opérations de dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Avenant n° 117 du 20 octobre 2017

[Étendu par arr. 18 janv. 2021, JO 26 janv., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNUJA ;

CNADA ;

SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT.

Soucieux d'assurer au personnel des cabinets d'Avocats les garanties les plus larges en matière d'indemnisation des risques décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, rente éducation, rente temporaire de conjoint, les partenaires sociaux déterminent les nouveaux minimas de garanties suivants. Elles viennent remplacer les dispositions conventionnelles contraires.

Article 1er Risque décès

1.1 Capital décès

Les partenaires sociaux conviennent que le personnel non avocats des cabinets doit bénéficier d'un capital décès dont le montant ne peut pas être inférieur aux dispositions suivantes:

	Décès «toutes causes»		
	Personnel non cadre	Personnel cadre et assimilé	
Situation de famille	Tranches 1 et 2	Tranche 1	Tranche 2
Membre participant célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans personne à charge	80 %	150 %	150 %
Membre participant marié sans personne à charge	160 %	300 %	300 %
Membre participant avec personne à charge :			
- Membre participant (quelle que soit sa situation maritale)	160 %	300 %	300 %
- Personne à charge	50 %	100 %	100 %
Majoration par personne à charge supplémentaire	50 %	100 %	100 %

Les garanties décrites sont exprimées en pourcentage de la base des garanties.

La base des garanties est égale au total des rémunérations brutes limitées à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues par le salarié au cours des douze mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire brut annuel, limité à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications diverses et primes de rendement ainsi que les sommes provenant d'un Compte Épargne Temps lorsqu'elles financent un congé, avant toutes retenues des charges sociales et fiscales.

Le montant du capital est égal au produit de la base annuelle des garanties par le taux correspondant à la situation de famille, déterminé comme rappelé ci-dessus.

Il est rappelé que :

- La Tranche 1 est la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- La Tranche 2 est la fraction de salaire comprise entre une fois et trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

1.2

Définition des personnes à charge

Les enfants du salarié fiscalement à charge (c'est-à-dire pris en compte pour la détermination du quotient familial ou pour lesquels le salarié verse une pension alimentaire déductible de son revenu global) sont considérés comme personnes à charge, qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis :

- lorsqu'ils sont âgés de moins de 18 ans ;
- lorsqu'ils sont âgés de 18 à moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :
 - soit qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois dans l'année ;
 - soit, lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de trois mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école, que celle-ci n'excède pas 65 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent l'une des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées, sous réserve, s'agissant d'un enfant âgé de plus de 20 ans, qu'il ait été allocataire avant son 20^{ème} anniversaire.

Les enfants du conjoint du salarié remplissant les conditions visées ci-dessus sont assimilés aux enfants du salarié lorsqu'ils sont pris en compte pour la détermination du quotient familial du foyer fiscal.

Les enfants reconnus ou adoptés par le salarié sont considérés à charge même s'ils sont fiscalement à charge de son partenaire lié avec lui par un Pacte Civil de Solidarité.

Sont également considérés comme personnes à charge, les ascendants du salarié entrant en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu (Article 196 A bis du Code Général des Impôts).

La situation de famille à retenir est celle existant au moment du décès de l'assuré. Toutefois, l'enfant né viable moins de 301 jours après le décès de l'assuré entre en ligne de compte pour le calcul du capital. La fraction de capital correspondante est réglée sur présentation d'une copie intégrale de l'acte de naissance.

1.3

Prise en considération des circonstances du décès

En cas de décès au cours d'un même événement de l'assuré et d'une ou plusieurs personnes dont l'existence est susceptible d'être prise en considération pour le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu.

En cas de décès par accident du salarié, le bénéficiaire recevra le versement d'un capital supplémentaire.

Le décès est considéré comme consécutif à un accident (Événement provenant d'une cause extérieure et survenant de manière soudaine, imprévisible et indépendante de la volonté du salarié) lorsqu'il a lieu dans les six mois suivant l'accident, des suites des blessures ou lésions constatées à cette occasion.

Le montant du capital est égal à 100 % du capital décès «toutes causes».

En cas de décès du conjoint du salarié simultané ou postérieur au décès du salarié, il est versé un capital, réparti entre les enfants à charge égal au capital décès «toutes causes». Les majorations tiennent alors compte des enfants effectivement à charge du conjoint lors de son décès et qui étaient initialement à la charge du salarié.

La garantie est accordée sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- que le conjoint décède au plus tôt le jour du décès du salarié et au plus tard à la date de liquidation de ses droits au titre de l'Assurance Vieillesse,
 - qu'il ne soit ni séparé de corps ou de fait ni en instance de divorce au moment du décès,
 - qu'il ne soit ni remarié ou lié par un Pacte Civil de Solidarité au moment de son décès,
 - qu'il laisse un ou plusieurs enfants, à sa charge au moment de son décès, et initialement à la charge du salarié.
- Le décès est considéré comme simultané lorsque les deux conjoints décèdent du fait d'un même événement :
- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
 - ou, lorsque le conjoint décède avant le salarié, sous réserve que ce dernier décède dans les 48 heures qui suivent.

1.4

Allocation obsèques

Les garanties doivent également prévoir une allocation pour le salarié dont le montant maximal est fixé à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale à l'occasion des obsèques :

- de son conjoint, à condition qu'il ne soit ni séparé de corps ou de fait ni en instance de divorce au moment du décès,
- ou d'un enfant à charge,
- ou d'un ascendant à charge.

Article 2

Incapacité temporaire de travail

2.1

Définition

L'incapacité temporaire de travail est la situation dans laquelle se trouve un salarié, suite à un accident ou une maladie, qui est temporairement inapte à l'exercice de son activité professionnelle et qui perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La convention collective impose à l'employeur de maintenir aux salariés ayant :

- de 3 à moins de 5 ans d'ancienneté : 100 % de leur salaire pendant 2 mois
- Plus de 5 ans d'ancienneté : 100 % de leur salaire pendant 4 mois

Ce dispositif reste inchangé mais les partenaires sociaux de la branche souhaitent instaurer des garanties minimales pour les cabinets d'avocats en matière de couverture prévoyance complémentaire.

2.2

Montant de l'indemnité journalière

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 95 % du salaire d'activité net des retenues légales.

Cette indemnité vient en complément :

- des indemnités journalières de sécurité sociale;
- du salaire versé dans le cadre d'une activité à temps partiel ;
- des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire (assurance chômage etc.)

En tout état de cause, le montant total de ces indemnités ne peut pas dépasser 95 % du dernier salaire d'activité net des retenues légales à la date de l'arrêt.

2.3

Franchise

L'indemnisation journalière de prévoyance prend effet à l'issue d'une période de franchise de 30 jours calendaires continus d'arrêt de travail.

Seules les périodes indemnisées par les organismes de sécurité sociale peuvent donner lieu à indemnisation par les organismes de prévoyance.

Toute période de travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique prise en charge en totalité par les organismes de sécurité sociale est prise en compte pour le calcul de la franchise.

En revanche, la période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'est pas prise en considération pour la détermination de la franchise.

2.4

Fin de versement de l'indemnisation

L'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail prend fin :

- à la date à laquelle l'indemnisation par les organismes de sécurité sociale prend fin ;
- à la date à laquelle le salarié bénéficiaire reprend une activité professionnelle sans diminution de sa rémunération brute ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par les organismes de sécurité sociale ;
- à la date de liquidation des droits à la retraite ;
- lorsque, suite à une expertise médicale, le salarié bénéficiaire est déclaré ne plus être en situation d'incapacité temporaire de travail.

Article 3 Rente d'invalidité

L'invalidité permanente, confirmée par les organismes de sécurité sociale, ouvre droit au bénéfice d'une rente d'invalidité dont le montant est fixé comme suit, en fonction du type de catégorie de l'invalidité :

— invalidité 1^{ère} catégorie :

Rente d'incapacité permanente, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est supérieur ou égale à 33 % et inférieur à 66 %	60 % du salaire net d'activité issu de la base de garantie
---	--

— Invalidité 2^{ème} catégorie :

Rente d'incapacité permanente, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est supérieur ou égale à 66 % et inférieur à 80 %	100 % du salaire net d'activité issu de la base de garantie
---	---

— Invalidité 3^{ème} catégorie :

Rente d'incapacité permanente, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est supérieur ou égale à 80 % et qui nécessite l'assistance d'une tierce personne	100 % du salaire net d'activité issu de la base de garantie Avec majoration égale à 50 % de l'indemnité versée par la sécurité sociale pour assistance d'une tierce personne
---	---

La base des garanties est égale au total des rémunérations brutes limitées à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues par le salarié au cours des douze mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire brut annuel, limité à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications diverses et primes de rendement ainsi que les sommes provenant d'un Compte Épargne Temps lorsqu'elles financent un congé, avant toutes retenues des charges sociales et fiscales.

Cette rente vient en complément :

- des rentes servies par le Régime général de sécurité sociale ;
- du salaire versé dans le cadre d'une activité à temps partiel ;
- des prestations versées par l'assurance chômage dans le cas d'une invalidité ou d'une incapacité permanente permettant une activité rémunérée ;
- des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire ;
- des indemnités journalières versées au titre de l'incapacité temporaire de travail.

En tout état de cause, le montant total de ces indemnités ne peut pas dépasser 100 % du dernier salaire d'activité net des retenues légales à la date de l'arrêt pour les rentes d'invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie et de 60 % du salaire d'activité net des retenues légales à la date de l'arrêt pour les rentes d'invalidité de 1^{ère} catégorie.

Pour ce dernier calcul, la majoration pour tierce personne est exclue.

Article 4 Rente temporaire de conjoint et rente éducation

La garantie «Rente éducation» et la garantie «Rente temporaire de conjoint» ont pour objet, dans le cadre de l'amélioration de la garantie décès, le versement en cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie d'une rente temporaire à chacun des enfants à charge, ou à défaut d'enfants à charge, au conjoint survivant.

La Perte Totale et Irréversible d'Autonomie s'entend du classement en invalidité de troisième catégorie par la Sécurité sociale.

En cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie du salarié, il est versé à ses enfants à charge une rente temporaire exprimée en pourcentage de la base des garanties égale, pour chacun des enfants à :

- 10 % du salaire annuel brut jusqu'au 16^{ème} anniversaire
- 12 % du salaire annuel brut du 16^{ème} anniversaire au 18^{ème} anniversaire
- 15 % du salaire annuel brut du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire sous condition de poursuite d'études.

La base des garanties est égale au total des rémunérations brutes limitées à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues par le salarié au cours des douze mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire brut annuel, limité à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications diverses et primes de rendement ainsi que les sommes provenant d'un Compte Épargne Temps lorsqu'elles financent un congé, avant toute retenue des charges sociales et fiscales.

Le montant des prestations est doublé lorsque le bénéficiaire est ou devient orphelin de père et de mère.

En l'absence d'enfant à charge, en cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie du salarié, il est versé au conjoint survivant une rente temporaire exprimée en pourcentage du salaire annuel brut et qui correspond à 7 % du salaire annuel brut.

Cette rente est versée jusqu'à ce que le bénéficiaire atteigne l'âge visé au 1^o de l'article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale.

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus ;

— jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,

— jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition :

— soit de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

— soit d'être en apprentissage ;

— soit de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

— soit d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

— soit d'être employés dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés,

— Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^{ème} anniversaire équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent.

Sont également considérés comme enfants à charge, indépendamment de leur position fiscale :

— les enfants à naître ;

— les enfants nés viables ;

— les enfants recueillis, c'est à dire ceux de l'ex conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est tenu au versement d'aucune pension alimentaire.

Est considéré comme conjoint survivant du salarié, le partenaire marié, lié par un PACS ou concubin.

Est également assimilé à un conjoint au sens légal, le concubin pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins deux ans avant la date du sinistre. De plus il doit être, comme le salarié décédé, libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de PACS. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Article 5

Garanties d'assistance

En complément des minimas de garanties prévoyance prévus aux articles 1 à 4, le cabinet d'avocat devra également mettre en place des garanties d'assistance.

Ces garanties devront a minima couvrir les domaines suivants :

Prestations d'assistance en cas d'arrêt de travail

Accompagnement et préparation au retour à l'emploi

Prestations d'assistance en cas de perte d'autonomie reconnue

1 - Accompagnement et préparation au retour à l'emploi

— En cas de perte d'autonomie reconnue (PTIA ou IPT)

2 - Prestations en cas de perte d'autonomie reconnue

a) Aide à domicile

b) Autres prestations de Bien-être et de Soutien en substitution

- c) Garde des enfants ou petits-enfants de moins de 16 ans
- d) Garde des personnes dépendantes
- e) Garde des animaux familiers
- f) Téléassistance
- g) Présence d'un proche au chevet

Prestations d'assistance en cas de décès

1 - Accompagnement spécifique en cas de décès

- a) Enregistrement et Respect des volontés
- b) Conseil Devis obsèques
- c) Organisation des obsèques
- d) Accompagnement Médico-Psycho-Social

2 - Prestations d'assistance en cas de décès du participant

- a) Service d'accompagnement et d'écoute
- b) Aide à Domicile
- c) Autres prestations de Bien-être et de Soutien en substitution
- d) Garde des enfants ou petits-enfants de moins de 16 ans

— soit le transport aller/retour d'un proche jusqu'au domicile, pour garder les enfants,

- e) Garde ou transfert des personnes dépendantes
- f) Garde des animaux familiers
- g) Avance de fonds

3 - Prestations en cas de décès d'un proche du participant en France

4 - Prestations en cas de décès du participant à plus de 50 km du domicile et dans le monde entier

- a) Transfert ou rapatriement du corps ou de l'urne cinéraire
- b) Assistance des proches en cas de décès
- c) Mise à disposition d'un taxi
- d) Retour des proches (conjoint et enfants)

Article 6 Action sociale

Une action sociale au bénéfice des salariés devra également être proposée par les organismes de prévoyance complémentaire.

L'action sociale devra couvrir les domaines suivants :

- Des aides pour les études des enfants
- Des aides aux activités parascolaires
- Des aides aux vacances
- Des aides financières aux salariés en cas de difficultés ponctuelles
- Des actions de prévention notamment dans le domaine de la santé
- Un service d'assistantes sociales pour accompagner les salariés dans l'accès aux droits, l'orientation vers un réseau de service à domicile, de recherche d'établissement, ou pour des informations sur les secours financiers.

Article 7 Les taux de cotisation (cotisations OCIRP comprises)

Les cabinets d'avocats devront consacrer aux garanties prévues aux articles 1 à 7, le budget suivant :

Personnel non cadre	
T1	T2
1.75 %	1.75 %

Personnel cadre	
T1	T2
2.35 %	1.65 %

Il est rappelé que :

- La Tranche 1 est la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- La Tranche 2 est la fraction de salaire comprise entre une fois et trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté procédant à son extension.

Il fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses stipulations.

Article 9 **Formalités de dépôt**

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 127 du 12 juillet 2019

(Annulé et remplacé par Accord du 2 juillet 2025)

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai, applicable à compter du 12 juill. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNUJA ;

CNADA ;

SAFE ;

CNAE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

CGT ;

FEC FO ;

UNSA.

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de formaliser dans un seul document la répartition des cotisations des garanties conventionnelles :

- de prévoyance,
- de dépendance,
- à la retraite professionnelle et supplémentaire.

La répartition est la suivante :

Pour le personnel non cadre

	Part patronale		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2
Prévoyance	64 %		36 %	
Prévoyance (rente éducation <i>Ocirp</i> (<i>Terme exclu de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai</i>))	50 %		50 %	

	Part patronale		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2
Dépendance (sur salaire total brut)	50 %		50 %	
Retraite professionnelle et supplémentaire	55 %	51 %	45 %	49 %

Pour les cadres et assimilés

	Part patronale		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2
Prévoyance	73 %	61 %	27 %	39 %
Prévoyance (rente éducation <i>Ocirp (Terme exclu de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai)</i>)	50 %		50 %	
Dépendance (sur salaire total brut)	50 %		50 %	
Retraite professionnelle et supplémentaire	55 %	58,33 %	45 %	41,67 %
T1 : partie du salaire limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur T2 : partie du salaire comprise entre 1 et 3 plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur Salaire total brut : salaire total sans limitation				

Une décision plus favorable aux salariés peut résulter d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Cet accord ne nécessite pas de dispositions particulières suivant que les cabinets emploient plus ou moins de cinquante salariés.

Le présent accord annule toutes dispositions antérieures et entre en vigueur dès ce jour.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Article 5. Dépendance

Avenant n° 76 du 9 juillet 2004

relatif à la garantie de dépendance

Avenant n° 83 du 7 avril 2006

relatif à la garantie de dépendance

Avenant n° 93 bis du 23 juillet 2010

[Étendu par arr. 20 févr. 2011, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Mod. par Avenant n° 103, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc.

Par avenant 66 à la Convention Collective Nationale de Travail du 20 Février 1979, réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel, signé le 15 Juin 2001 et étendu par arrêté du 9 Avril 2002 publié au Journal Officiel (JO) du 20 Avril 2002, les partenaires sociaux ont mis en place une garantie «Dépendance» et une garantie «Assistance».

Par avenant 76 signé le 9 Juillet 2004 et étendu par arrêté du 19 Octobre 2004 publié au Journal Officiel (JO) du 29 Octobre 2004, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés des branches professionnelles ont précisé les conditions de la garantie «Dépendance».

Par avenant 83 signé le 7 Avril 2006 et étendu par arrêté du 16 Octobre 2006 publié au Journal Officiel (JO) du 25 Octobre 2006, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle ont modifié les conditions d'application de la garantie «Dépendance».

Par avenant 93 signé le 21 novembre 2008, les parties à la convention collective ont substitué aux garanties antérieures un nouveau régime de dépendance, aux conditions d'accès indépendantes de celles fixées au titre d'autres régimes créés antérieurement, hormis celles concernant la fermeture de la garantie définie par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83.

Les modalités concrètes de ce régime ont suscité des réserves des organismes de sécurité sociale, quant au sort social des contributions alimentant le Fonds d'aide au maintien de la garantie dépendance des retraités (AMGDR).

Les discussions ouvertes à ce sujet avec l'ACOSS mais aussi les modifications des textes relatifs aux régimes L. 137-11 du code de la sécurité sociale introduits dans le projet de réforme des retraites ont conduit les parties à la convention collective à supprimer ce Fonds à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2010, et à réviser le régime instauré par l'avenant 93, en introduisant une meilleure égalité de traitement entre les bénéficiaires et en organisant la solidarité à l'intérieur de la profession.

Tel est l'objet du présent avenant n° 93 bis qui a vocation à réviser le texte de l'avenant 93 auquel il se substitue en totalité à compter de sa date d'effet, soit le 1^{er} janvier 2010.

Les conditions du Régime de Dépendance sont définies selon les 5 parties ci-après convenues :

1^{ère} partie : Dispositif du Régime de Dépendance Obligatoire

- Bénéficiaires du Régime de Dépendance Obligatoire,
- Nature et montant de la garantie en cas de dépendance,
- Cessation de l'affiliation obligatoire et droits des bénéficiaires,
- Cotisations.

2^{ème} partie : Dispositif du Régime de Dépendance Facultatif

- Départs ou mise à la retraite,
- Autres cas de départ de la branche professionnelle.

3^{ème} partie : Définition de l'état de dépendance

4^{ème} partie : Fermeture des garanties mises en œuvre par l'avenant 66, tel que modifié par les avenants 76 et 83 et suppression des dispositions relatives au fonds AMGDR de l'avenant 93

5^{ème} partie : Dispositions générales

Partie Première

Dispositif du régime de dépendance obligatoire

I

Bénéficiaires du régime de dépendance obligatoire

Sont bénéficiaires du «Régime Dépendance Obligatoire» :

- tous les salariés visés à l'article 1 de la Convention Collective Nationale,

Ainsi, on entend par Bénéficiaires :

- tous les Salariés inscrits à l'effectif des Employeurs, membres adhérents, sans distinction du fait qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, ou pendant leurs périodes de suspension de contrat de travail,
- tous les Salariés inscrits à l'effectif des Employeurs, membres adhérents, atteints d'une pathologie ou en arrêt maladie avant la date d'effet de l'accord, *à l'exception de ceux qui sont dans un état de Dépendance à cette même date.* (Termes exclus de l'extension par arr. 20 févr. 2011, JO 1^{er} mars)

La qualité de Bénéficiaire est acquise :

- à la date de prise d'effet de l'adhésion de l'Employeur, si le salarié figure à cette date dans les effectifs,
- à sa date d'embauche si elle est postérieure à la date d'effet de l'adhésion de l'Employeur.

II

Nature et montant de la garantie en cas de dépendance

2.1 - Définition de la garantie

Le Bénéficiaire du Régime de Dépendance Obligatoire reconnu en état de Dépendance tel que défini en troisième partie ci-après, a droit à une rente viagère mensuelle unique, quel que soit le nombre d'employeurs, dont le montant, est fixé comme suit en fonction de son niveau de Dépendance :

Dépendance totale : 800 Euros

Dépendance partielle : 400 Euros

Les rentes ne se cumulent pas : elles sont attribuées de manière alternative, en fonction de l'état de dépendance constaté dans les conditions fixées ci-après.

2.2 - Modalités de paiement de la rente

La rente est payable mensuellement d'avance.

Le paiement de la rente se poursuit jusqu'à la fin du mois au cours duquel intervient, soit la cessation de l'état de Dépendance soit le décès du Bénéficiaire.

2.3 - Franchise

L'organisme assureur verse la rente Dépendance dès lors que la durée totale de l'état de Dépendance, sans inter-

ruption, dépasse la période de franchise.

Cette franchise a une durée de 3 mois qui commence à courir à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date, attestée par le médecin conseil de l'organisme assureur, du début de l'état de Dépendance du Bénéficiaire.

Le versement de la rente Dépendance commence le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration de la franchise.

2.4 - Revalorisation des rentes

Le montant des rentes en cours de service est revalorisable sur décision de l'organisme assureur avant le 1^{er} décembre de l'année en cours pour l'année suivante, en fonction des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponibles.

III

Cessation de l'affiliation obligatoire et droit des bénéficiaires

3.1 - L'affiliation du Bénéficiaire et le droit aux garanties cessent de produire leurs effets

— à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui le lie à son Employeur, sous réserve des dispositions visées à l'article 3.2 ci-après,

— en cas de décès,

— et, en tout état de cause, à la date d'effet de la résiliation du présent accord, sauf pour ce qui concerne les droits antérieurement acquis dans les conditions fixées au paragraphe ci-après du présent avenant.

3.2 - Conditions du maintien de la garantie en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail autre qu'un licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, tout bénéficiaire justifiant d'un mois de présence chez son dernier employeur bénéficie du maintien de la garantie dépendance sans contrepartie de cotisation.

Le maintien de cette garantie prend effet le lendemain de la rupture effective du contrat de travail. Ce maintien est limité à la durée correspondant à celle du dernier contrat de travail du bénéficiaire (appréciée en mois entiers), dans la limite de 9 mois de garantie.

Le maintien de la garantie cesse quand le bénéficiaire reprend un autre emploi ou s'il ne peut plus justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour l'application de cette mesure, le membre Adhérent s'engage à communiquer à l'organisme assureur la période exacte de début et de fin d'affiliation à l'assurance chômage selon les justificatifs qui lui auront été remis par son ancien salarié.

À la cessation de ce maintien, une réduction des droits s'applique selon les dispositions prévues à l'article 3.3 ci-après.

3.3 - Réduction des droits

La réduction des droits s'applique uniquement au terme de l'affiliation obligatoire. Si le Bénéficiaire a payé au moins un certain nombre d'années de cotisations pleines au terme de son affiliation obligatoire et, qu'en cas de rupture du contrat de travail il ne souhaite pas souscrire au Régime Dépendance Facultatif à titre individuel prévu en deuxième partie du présent avenant, il bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction.

Le nombre d'année de cotisations pleines est fixé à :

- 8 pour les ruptures de contrat de travail dues au départ ou à la mise à la retraite,
- 10 pour les autres cas de rupture.

Cette mise en réduction s'effectue selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur à la date où elle se produit. Ce barème prend en compte le nombre d'années de cotisation et une projection à long terme des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponible.

IV

Cotisation

4.1 - Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation due au titre du Régime Dépendance Obligatoire est égal à 1 % du montant de la rémunération annuelle brute du Bénéficiaire. Celle-ci tient compte du nombre de jours de présence de chaque Bénéficiaire inscrit à l'effectif de l'Employeur, et des dates d'entrée et de sortie éventuelles du Bénéficiaire.

La rémunération annuelle brute correspond à la totalité du salaire annuel brut perçu par le Bénéficiaire incluant notamment les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes diverses.

Dans le cas du maintien de la couverture moyennant cotisation pendant des situations de suspension du contrat de travail, la rémunération sera reconstituée sur une base annuelle, telle que prévue au contrat de travail.

Pour toutes les catégories de salariés bénéficiaires inscrits à l'effectif de l'Employeur, le versement de la totalité de

la cotisation, à l'organisme assureur, incombe à l'Employeur.

4.2 - Répartition de la cotisation due au titre de l'affiliation obligatoire

La répartition de la cotisation entre l'Employeur et le salarié bénéficiaire est fixée de la manière suivante en pourcentage de la rémunération annuelle brute ou de la rémunération reconstituée :

- à la charge de l'Employeur : 50 %,
- à la charge du salarié Bénéficiaire : 50 %.

4.3 - Révision de la cotisation

Le montant de la cotisation pourra être réexaminé sur décision de l'organisme assureur avant le 1^{er} juillet de l'année en cours pour l'année suivante, en fonction des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponibles.

4.4 - Cessation de la cotisation

Le montant de la cotisation au Régime Dépendance Obligatoire cesse d'être dû :

- en cas de suspension du contrat de travail pour des motifs autres que ceux prévus par la Loi, ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui lie le Bénéficiaire à son Employeur,
- à compter du versement de la rente dépendance,
- en cas de décès,
- et, en tout état de cause, à la date d'effet de la résiliation du présent avenant à la convention collective.

Partie Deuxième

Dispositif du régime de dépendance facultatif

Les personnes qui souhaitent le maintien de la garantie dépendance à titre individuel peuvent adhérer au Régime de Dépendance Facultatif. En cas d'adhésion, la nature et le montant de la garantie en cas de dépendance, la définition de la dépendance, la réduction des droits et la revalorisation sont identiques à ceux définis dans les première et troisième parties, sauf dispositions spécifiques ci-dessous.

Dans le cadre de la poursuite de la garantie à titre individuel, la cotisation individuelle qui doit être versée est déterminée en fonction de la durée de cotisation au régime obligatoire. Pour un même âge au départ à la retraite, la cotisation individuelle sera d'autant moins élevée que la durée de cotisation au régime obligatoire aura été importante. Toutefois, en cas de cessation du paiement de la cotisation, le montant de la rente garantie est déterminé en fonction de la durée de cotisation aux régimes obligatoire et facultatif.

Les personnes concernées par le maintien de la garantie à titre individuel sont les personnes partant ou mises à la retraite, ainsi que les personnes ayant quitté la branche professionnelle pour un autre motif.

I

Départs ou mise à la retraite

1 - Modalités d'adhésion au Régime de Dépendance Facultatif - Montant de la cotisation

Les personnes en situation de retraite, bénéficiant du Régime de Retraite Professionnel et Supplémentaire géré par la CREPA, immédiatement, ou en différé si elles bénéficient des conditions spécifiques relatives aux longues carrières, telles que définies aux articles D. 351-1-1 à D. 351-1-3 du code de la Sécurité Sociale en vigueur au jour de la signature de l'avenant ou modifié par tout texte subséquent, peuvent continuer à bénéficier de la garantie Dépendance aux conditions en vigueur moyennant le paiement d'une cotisation annuelle dont le montant est fixé selon un barème établi par l'organisme assureur.

Ce barème tient compte du nombre d'années pendant lesquelles ces personnes ont cotisé en qualité de bénéficiaires du Régime de Dépendance Obligatoire.

Le barème de l'organisme assureur est établi en fonction de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se calcule par différence de millésimes entre l'année de départ ou de mise à la retraite et l'année de naissance du bénéficiaire, diminué du nombre d'années pleines de cotisation au régime obligatoire défini dans la Première partie du présent avenant. En cas de discontinuité de cotisation pendant la période d'activité, le nombre d'années pleines est reconstitué en prenant en compte le nombre de mois pleins de cotisation, divisé par douze.

Afin de faciliter l'accès des retraités à la garantie dépendance à titre individuel et dans un objectif de solidarité professionnelle, il est convenu que, pour toutes personnes partant ou mises à la retraite entre 2010 et 2015 et ayant cotisé depuis la date du 1^{er} janvier 2010 au régime obligatoire dépendance des actifs, l'âge à l'adhésion au dispositif facultatif de poursuite des garanties calculé en fonction des dispositions de l'avenant sera diminué de quatre ans.

Cette mesure bénéficie également aux personnes partant ou mises à la retraite le jour du 1^{er} janvier 2010 et ayant cotisé au titre de la garantie dépendance mise en œuvre par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83. Pour adhérer au Régime de Dépendance Facultatif, les personnes éligibles doivent notifier à l'organisme assureur

leur volonté de continuer à participer à cette garantie dépendance en adhérant à ce dispositif à titre individuel, dans les trois mois suivant la date d'effet de la retraite. Dans le cas contraire, les personnes en situation de retraite se verront appliquer les dispositions prévues à l'article «Réduction des droits».

À la demande des personnes en retraite, le bénéfice des garanties à taux plein cesse de plein droit :

- Au 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve que cette demande parvienne à l'organisme assureur au plus tard le 31 octobre,
- En cas de non paiement des cotisations à la date limite du délai de paiement, l'organisme assureur ayant constaté que l'adhésion est résiliée de plein droit au terme d'un délai de 40 jours à compter de l'envoi d'une lettre recommandée de mise en demeure de paiement.

Le refus ou la dénonciation de l'adhésion au Régime de Dépendance Facultatif, par les personnes en situation de retraite, sont définitifs, de telle sorte qu'elles ne pourront plus formuler ultérieurement de demande d'adhésion à ce régime.

2 - Modalités de paiement et recouvrement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement et d'avance, recouvrées par l'organisme assureur directement auprès du bénéficiaire en situation de retraite, seul responsable du paiement desdites cotisations.

3 - Réduction des droits

Si le Bénéficiaire cesse de payer ses cotisations et qu'il a déjà acquitté au moins 8 années de cotisations pleines en tant que Bénéficiaire des régimes obligatoire et facultatif, il bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction, selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur.

Toutefois, pour les demandes d'adhésion au Régime de Dépendance Facultatif formulées avant le 31 décembre 2019, suite au départ ou à la mise en retraite, le droit au maintien partiel de la garantie sera acquis par application d'une valeur de réduction dès la sixième année de cotisations pleines en tant que Bénéficiaire des régimes obligatoire et facultatif.

Après mise en réduction, l'adhésion est définitivement résiliée et le paiement des cotisations ne peut être repris pour acquérir de nouveaux droits.

4 - Retour dans la profession

En cas de retour dans la profession, dans le cadre d'une situation d'emploi-retraite, les cotisations au régime dépendance facultatif sont suspendues. La personne pourra les reprendre au moment où elle quitte de nouveau le régime dépendance obligatoire, pour sa reprise de retraite, dans les conditions définies à l'article 1. Dans ce cas, l'âge à l'adhésion calculé pour la détermination de la nouvelle cotisation tiendra compte du nombre de mois pleins de cotisation au titre des régimes dépendance, obligatoire et facultatif, divisé par douze.

II

Autres cas de départs de la branche professionnelle

1 - Modalités d'adhésion au maintien de la garantie - Montant de la cotisation

Le Bénéficiaire quittant la branche professionnelle, sous réserve qu'il ait cotisé pendant cinq années pleines au Régime de Dépendance Obligatoire présenté en première partie, peut continuer à bénéficier de la garantie Dépendance aux conditions en vigueur moyennant le paiement d'une cotisation annuelle dont le montant est fixé selon un barème établi par l'organisme assureur.

Ce barème tient compte du nombre d'années pendant lesquelles la personne a cotisé en qualité de bénéficiaire du Régime de Dépendance Obligatoire.

Le barème de l'organisme assureur est établi en fonction de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se calcule par différence de millésimes entre l'année de départ de la branche professionnelle et l'année de naissance du Bénéficiaire, diminué du nombre d'années pleines de cotisation au régime obligatoire défini dans la première partie du présent avenant. En cas de discontinuité de cotisation pendant la période d'activité, le nombre d'années pleines est reconstitué en prenant en compte le nombre de mois pleins de cotisation, divisé par 12.

Pour bénéficier du Régime de Dépendance Facultatif, la personne éligible doit notifier à l'organisme assureur sa volonté de continuer à participer à cette garantie dépendance en adhérant au Régime de Dépendance Facultatif, pendant les trois mois précédant son départ de la branche professionnelle, et au plus tard à la date de rupture de son contrat de travail. Dans le cas contraire, les personnes quittant la branche se verront appliquer les dispositions prévues à l'article «Réduction des droits».

À la demande de la personne bénéficiant du Régime de Dépendance Facultatif, le bénéfice des garanties à taux plein cesse de plein droit :

— Au 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve que cette demande parvienne à l'organisme assureur au plus tard le 31 octobre.

— En cas de non paiement des cotisations à la date limite du délai de paiement, l'organisme assureur ayant constaté que l'adhésion est résiliée de plein droit au terme d'un délai de 40 jours à compter de l'envoi d'une lettre recommandée de mise en demeure de paiement.

Le refus ou la dénonciation de l'adhésion au Régime de Dépendance Facultatif, par les personnes ayant quitté la branche professionnelle, sont définitifs, de telle sorte qu'elles ne pourront plus formuler ultérieurement de demande d'adhésion à ce régime.

2 - Modalités de paiement et recouvrement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement et d'avance, recouvrées par l'organisme assureur directement auprès du Bénéficiaire ne travaillant plus dans la branche professionnelle, seul responsable du paiement desdites cotisations.

3 - Réduction des droits

Si le Bénéficiaire cesse de payer ses cotisations et qu'il a déjà acquitté au moins 10 années de cotisations pleines en tant que Bénéficiaire des régimes dépendance obligatoire et facultatif, il bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction, selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur.

Après mise en réduction, l'adhésion est définitivement résiliée et le paiement des cotisations ne peut reprendre pour acquérir de nouveaux droits.

4 - Retour dans la profession

En cas de retour dans la profession, les cotisations au Régime de Dépendance Facultatif sont suspendues. La personne pourra reprendre le paiement de ces cotisations au moment où elle quitte de nouveau le Régime de Dépendance Obligatoire dans les conditions définies à l'article 1 ci-dessus. Dans ce cas, l'âge à l'adhésion calculé pour la détermination de la nouvelle cotisation tiendra compte du nombre de mois pleins de cotisation au titre des régimes dépendance, obligatoire et facultatif, divisé par douze.

Partie Troisième

Définition de l'état de dépendance

1

L'état de dépendance se caractérise par l'une des deux situations définies ci-dessous. Cet état doit être consolidé et permanent et être reconnu par le médecin conseil de l'organisme assureur désigné par le présent avenant.

1.1 - Dépendance «physique»

Est considéré comme étant en état de dépendance totale, le Bénéficiaire justifiant d'une prescription médicale dans l'un des domaines définis ci-après au paragraphe 1.5 et satisfaisant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être reconnu en situation de dépendance selon la grille AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources) dans les groupes 1 ou 2,
- être incapable d'exercer seul au moins 3 des 4 Actes de la Vie Quotidienne (AVQ).

Est considéré comme étant en état de dépendance partielle, le Bénéficiaire satisfaisant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être reconnu en situation de dépendance selon la grille AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources) dans les groupes 1, 2 ou 3,
- être incapable d'exercer seul au moins 2 des 4 Actes de la Vie Quotidienne (AVQ).

1.2 - Dépendance «psychique»

Est considéré comme étant en état de dépendance totale, le Bénéficiaire justifiant d'une prescription médicale dans l'un des domaines définis ci-après au paragraphe 1.5 et satisfaisant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être reconnu en situation de dépendance totale selon la grille AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources) dans les groupes 1 ou 2,
- être atteint d'une démence médicalement diagnostiquée et constatée après examen des résultats au test psychotechnique «Blessed» en obtenant un score à l'échelle A supérieur à 18 et un score à l'échelle B inférieur à 10. L'évaluation du score est établie par le médecin conseil de l'organisme assureur.

Est considéré comme étant en état de dépendance partielle, le Bénéficiaire satisfaisant aux deux conditions suivantes :

- être reconnu en situation de dépendance totale selon la grille AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources) dans les groupes 1, 2 ou 3,
- être atteint d'une démence médicalement diagnostiquée et constatée après examen des résultats au test psychotechnique «Blessed» en obtenant un score à l'échelle A supérieur à 15 et un score à l'échelle B inférieur à 15. L'évaluation du score est établie par le médecin conseil de l'organisme assureur.

À tout moment, l'organisme assureur peut mettre en œuvre un contrôle médical afin de constater la réalité de l'état

de dépendance du Bénéficiaire.

1.3 - Définition des groupes GIR de la grille AGGIR

- Le GIR 1 comprend les personnes confinées au lit ou au fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale, nécessitant une présence continue d'intervenants.
- Le GIR 2 est composée de deux sous-groupes :
 - d'une part, les personnes confinées au lit ou au fauteuil dont les fonctions mentales ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante,
 - d'autre part, celles dont les fonctions mentales sont altérées mais qui conservent leurs capacités motrices.
- Le GIR 3 regroupe les personnes ayant conservé leur autonomie mentale et partiellement, leur autonomie locomotrice, mais qui nécessitent plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle.
- Le GIR 4 comprend les personnes qui ne peuvent pas se lever seules mais qui, une fois debout, peuvent se déplacer à l'intérieur du logement. Elles doivent être aidées pour la toilette et l'habillage.
- Le GIR 5 est composé des personnes qui sont capables de s'alimenter, s'habiller et se déplacer seules. Elles peuvent nécessiter une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage.
- Le GIR 6 regroupe les personnes qui n'ont pas perdu leur autonomie pour les actes discriminants de la vie quotidienne.

L'état de dépendance partielle avec un classement en GIR 4, 5 et 6 n'ouvre pas droit aux prestations de l'organisme assureur.

1.4 - Définition des Actes de la Vie Quotidienne (AVQ)

- Le déplacement : capacité de se déplacer dans les pièces habituelles et les locaux de service du lieu de vie, après recours aux équipements adaptés,
- L'habillage : capacité à s'habiller et à se déshabiller correctement et complètement,
- L'alimentation : capacité à se servir et à manger de la nourriture préalablement préparée,
- La toilette : capacité à satisfaire, de façon spontanée, à un niveau d'hygiène corporelle conforme aux normes usuelles.

1.5 - Définition des domaines de la prescription médicale

- L'assistance constante d'une tierce personne complétant les services de soins à domicile,
- L'hospitalisation en centre de long séjour,
- L'hébergement en section de cure médicale,
- L'hospitalisation en établissement psychiatrique lorsque le Bénéficiaire est atteint de démence incurable.

1.6 - Test «Blessed»

Le test «Blessed» est un outil permettant d'évaluer l'état de dépendance psychique : ce test doit être réalisé par le neurologue ou le psychiatre traitant, par interrogation du Bénéficiaire dépendant et de son entourage.

2

Ne donnent pas lieu à garantie les cas de dépendance qui sont la conséquence :

- d'une tentative de suicide,
- de guerres civiles ou étrangères, invasions, agressions étrangères, hostilités (que la guerre soit déclarée ou non),
- d'une participation active à une guerre passive (où la France ne participerait pas), une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, un acte de terrorisme, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis.
- d'accidents résultant
 - du fait intentionnel du Bénéficiaire,
 - d'une activité sportive si elle est pratiquée :
 - alors qu'elle n'est pas représentée par une fédération sportive,
 - sans respecter les règles élémentaires de sécurité recommandées par les pouvoirs publics ou par la fédération du sport correspondant à l'activité. Il appartiendra à l'organisme assureur de prouver que ces règles ont été violées,
 - à titre professionnel,
 - de la navigation aérienne, dès lors que le Bénéficiaire navigue :
 - à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne ne possédant

-
- ni brevet, ni licence ou titulaire d'un brevet ou d'une licence périmée,
 - avec l'utilisation d'un parachute, d'un deltaplane, d'un parapente, d'un appareil ultra léger motorisé (u.l.m.) ou de tout engin assimilé,
 - au cours d'un meeting, d'un raid sportif, d'un vol acrobatique, d'une tentative de record, d'un essai préparatoire, d'un essai de réception, d'un saut en parachute non motivé par une raison de sécurité,
 - des conséquences directes ou indirectes d'une transmutation de noyaux d'atomes ou de la radioactivité.

3

Modification du niveau de l'état de dépendance

Le niveau de l'état de Dépendance peut évoluer en fonction d'une modification de l'état de santé du Bénéficiaire. Si cette modification entraîne un changement dans le niveau de prestations servies, un nouveau dossier médical devra être constitué.

Toutefois, des changements temporaires dans l'état de santé du Bénéficiaire ne donnent pas lieu à un changement du niveau de Dépendance reconnu. Un changement dans l'état de santé du Bénéficiaire n'est plus considéré comme temporaire s'il dure plus de 3 mois.

L'indemnisation au nouveau niveau de dépendance interviendra dès la reconnaissance du nouvel état. Au cours du paiement de la prestation, l'organisme assureur désigné par le présent avenant se réserve la possibilité de vérifier le maintien de l'état de dépendance du Bénéficiaire. En cas de refus du Bénéficiaire de se soumettre à cette vérification, le paiement de la prestation cesse.

Partie Quatrième

Fermeture des garanties mises en œuvre par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83 et suppression des dispositions relatives au fonds AMGDR de l'avenant 93

I

Fermeture des garanties dépendance et assistance mises en œuvre par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83

Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident la fermeture des garanties dépendance et assistance telles que définies par l'avenant 66 modifié par les avenants 76 et 83.

La date de fermeture de ces garanties est fixée au 31 décembre 2009.

II

Poursuite de la garantie dépendance pour les adhérents reconnus en état de dépendance à la date de fermeture de la garantie mise en œuvre par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83 et pour les participants retraités cotisant à cette garantie dépendance à la date de fermeture de celui-ci

— 2.1 - Les participants reconnus en état de dépendance avant le 31 décembre 2009 continueront à bénéficier des garanties en vigueur à cette date, soit le paiement d'une rente viagère mensuelle de 1200 € pour un état de dépendance niveau II et 600 € pour un état de dépendance de niveau I.

— 2.2 - Les participants retraités ou préretraités au 31 décembre 2009 et cotisant à la garantie dépendance mise en œuvre par l'avenant 66 et modifié par les avenants 76 et 83, conserveront le bénéfice de cette garantie, sous réserve de la poursuite du paiement des cotisations dues au titre de la garantie dépendance.

2.3 - Ces participants constitueront un groupe fermé

La gestion de ce groupe fermé, par l'organisme assureur, sera faite notamment au moyen des cotisations, des provisions constituées par la CREPA au 31 décembre 2009, ainsi que des provisions à constituer jusqu'à extinction des droits viagers constitués.

Les résultats de ce groupe fermé seront mutualisés avec ceux du nouveau régime mis en place par le présent avenant.

III

Suppression des dispositions relatives au fonds AMGDR de l'avenant 93

Les dispositions ci-après contenues dans l'avenant 93 sont supprimées, à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2010 :

— à l'article 4.3 de la Première partie - Dispositif du régime de dépendance obligatoire créant un Fonds d'aide au maintien de la garantie dépendance des retraités (AMGDR), alimenté par une contribution des employeurs de 0,10 % du montant de la rémunération annuelle brute totale,

— au dernier paragraphe du point 2 et au point 3 de l'article I - départs en retraite de la deuxième partie - Dispositif du régime de dépendance facultatif relatifs au versement d'une allocation mensuelle sous forme de rente de cinq euros aux bénéficiaires faisant valoir leur droit à retraite.

Partie Cinquième

Dispositions générales

Date d'effet et durée

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2010, pour une durée indéterminée.

Désignation de l'organisme assureur

L'objet du présent accord étant la révision d'un régime de dépendance concrétisé par la poursuite d'un objectif de solidarité, notamment intergénérationnel entre actifs et retraités, les cotisations dues conventionnellement par les cabinets et leurs salariés doivent nécessairement être mutualisées dans la perspective d'alimenter le régime spécialement au profit des retraités et d'en assurer la pérennité. Au vu de cet objectif et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et avec la jurisprudence de la CJUE, un opérateur unique est désigné pour gérer les garanties collectives objet du présent texte.

La CREPA, institution de prévoyance dont le siège social est 10 rue du Colonel Driant 75001 Paris, est désignée à cet effet. Les modalités d'organisation de la mutualisation seront examinées au plus tard tous les 5 ans. La CREPA fournira annuellement un rapport détaillé, comportant notamment les comptes de résultats techniques du régime.

Hors examen à une date antérieure, le régime ayant été mis en place le 1^{er} janvier 2010, peu important le présent avenant de révision du texte initial de l'avenant 93 à la convention collective, la première période quinquennale prendra fin le 31 décembre 2014.

À l'issue de cette réunion, les parties signataires peuvent décider de modifier ou compléter le régime de Dépendance ou d'en dénoncer les éléments susceptibles de mettre en péril son équilibre ou celui de l'institution qui le gère.

Adhésion à l'organisme gestionnaire

L'adhésion de tous les cabinets d'avocats est indispensable pour que, au travers de la mutualisation, la CREPA, opérateur unique, puisse concrètement servir l'objectif de solidarité professionnelle que s'assignent les parties à la convention collective. À cet effet, sont obligatoirement affiliés au régime CREPA tous les cabinets, y compris, à compter de la date d'arrêté d'extension de l'accord, ceux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires de la convention collective ou y ayant par la suite adhéré en totalité et sans réserve. Les cabinets qui auraient, précédemment à la date d'entrée en vigueur du présent régime, mis en place un système de garanties collectives couvrant le risque dépendance, devront prendre toutes les mesures utiles pour quitter l'opérateur avec lequel ils auront contracté en vue de couvrir ce risque et adhérer s'il y a lieu à la CREPA. Les contrats d'assurances collectives étant conclus pour une durée déterminée d'un an avec généralement clause de reconduction tacite si l'adhésion n'est pas remise en cause deux mois avant l'échéance, ces cabinets éventuellement concernés devront, dès lors que le régime est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010, dénoncer leur contrat en vue de s'affilier à la CREPA le 1^{er} janvier 2011.

Révision

Le présent accord peut être révisé par les organisations signataires de l'accord conformément aux dispositions des L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail sans préjudice des cas de révision des cotisations.

Communication

Les Membres Adhérents s'engagent à remettre à chaque Membre Participant la notice d'information remise par la CREPA, ainsi qu'à porter à la connaissance de chacun d'eux, par écrit, les modifications des garanties objets du présent avenant, conformément à l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité Sociale.

Dépôt et extension

Les parties donnent délégation à la CREPA pour procéder, en leur nom, aux opérations de dépôt auprès de la Direction du Travail et du Greffe du Conseil de Prud'hommes. Eu égard à l'intérêt de rendre applicable le plus vite possible l'accord au sein des cabinets dont les employeurs sont non syndiqués, ceci du fait de l'objectif de solidarité professionnelle qui exige une mutualisation unique, les parties entendent faire diligence pour que ces opérations soient rapidement menées.

Annexe 1 - Dispositif régime de dépendance facultatif

I

Modalité de la cotisation

(sauf dispositions législative ou réglementaire nouvelles)

Les personnes, partant ou mises à la retraite ou bien ayant quitté la branche professionnelle pour un autre motif, qui souhaitent le maintien de la garantie dépendance à titre individuel peuvent adhérer au Régime de Dépendance Facultatif.

Dans ce cas, la cotisation individuelle qui doit être versée est déterminée en fonction de la durée de cotisation au régime obligatoire. Pour un même âge de départ ou de mise à la retraite ou de départ de la branche professionnelle, la cotisation individuelle sera d'autant moins élevée que la durée de cotisation au régime obligatoire aura été impor-

tante.

La cotisation individuelle est fixée selon un barème établi par l'organisme assureur. Ce barème est établi en fonction de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se calcule par différence de millésimes entre l'année de départ ou de mise à la retraite et l'année de naissance du bénéficiaire, diminué du nombre d'années pleines de cotisation au Régime Dépendance Obligatoire. En cas de discontinuité de cotisation pendant la période d'activité, le nombre d'années pleines est reconstitué en prenant en compte le nombre de mois pleins de cotisation, divisé par 12.

Exemples

Pour une personne partant à la retraite à l'âge de 63 ans, sa cotisation au Régime Dépendance Facultatif est, aux conditions en vigueur à la date de signature de l'avenant Dépendance, de :

- 9,44 Euros par mois si la personne a cotisé 40 ans au Régime de Dépendance Obligatoire ;
- 12,32 Euros par mois si la personne a cotisé 30 ans au Régime de Dépendance Obligatoire ;
- 17,40 Euros par mois si la personne a cotisé 20 ans au Régime de Dépendance Obligatoire ;
- 26,67 Euros par mois si la personne a cotisé 10 ans au Régime de Dépendance Obligatoire.

II

Cotisations en «sortie de groupe»

(sauf dispositions législative ou réglementaire nouvelles)

Garanties : Dépendance totale (sans garantie assistance) rente mensuelle de 800 €

Dépendance partielle (sans garantie assistance) rente mensuelle de 400 €

La cotisation individuelle est fixée selon un barème établi par l'organisme assureur. Ce barème est établi en fonction de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se calcule par différence de millésimes entre l'année de départ ou de mise à la retraite et l'année de naissance du bénéficiaire, diminué du nombre d'années pleines de cotisation au Régime Dépendance Obligatoire. En cas de discontinuité de cotisation pendant la période d'activité, le nombre d'années pleines est reconstitué en prenant en compte le nombre de mois pleins de cotisation, divisé par 12.

âge à l'adhésion	Cotisation mensuelle
18	8,76 €
19	8,76 €
20	8,76 €
21	8,99 €
22	9,22 €
23	9,44 €
24	9,67 €
25	9,91 €
26	10,16 €
27	10,42 €
28	10,70 €
29	10,99 €
30	11,30 €
31	11,62 €
32	11,96 €
33	12,32 €
34	12,70 €
35	13,11 €
36	13,54 €
37	13,99 €
38	14,46 €

âge à l'adhésion	Cotisation mensuelle
39	14,95 €
40	15,46 €
41	16,08 €
42	16,73 €
43	17,40 €
44	18,12 €
45	18,87 €
46	19,67 €
47	20,50 €
48	21,39 €
49	22,33 €
50	23,32 €
51	24,37 €
52	25,49 €
53	26,67 €
54	27,92 €
55	29,25 €
56	30,66 €
57	32,15 €
58	33,74 €
59	35,42 €
60	37,22 €
61	39,12 €
62	41,16 €
63	43,32 €
64	45,66 €
65	48,16 €
66	50,84 €
67	53,71 €
68	56,79 €
69	60,08 €
70	63,60 €
71	67,35 €
72	71,34 €
73	75,57 €
74	80,05 €
75	84,79 €
76	90,39 €

âge à l'adhésion	Cotisation mensuelle
77	96,39 €
78	102,78 €
79	109,56 €
80	116,71 €
81	124,21 €
82	132,01 €
83	140,04 €
84	148,20 €
85	156,41 €
86	164,54 €
87	172,32 €
88	179,34 €
89	185,41 €
90	190,42 €

Annexe 2 - Dispositif des régimes de dépendance obligatoire et facultatif

Barème de réduction

(sauf dispositions législative ou réglementaire nouvelles)

La réduction des droits s'applique uniquement au terme de l'affiliation au Régime Dépendance Obligatoire. Si le Bénéficiaire a payé au moins un certain nombre d'années de cotisations pleines au terme de cette affiliation obligatoire et, qu'en cas de rupture du contrat de travail il ne souhaite pas souscrire au Régime Dépendance Facultatif à titre individuel, il bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction.

Le nombre d'années de cotisations pleines est fixé à :

- 8 pour les ruptures de contrat de travail dues au départ ou à la mise à la retraite.
- 10 pour les autres cas de rupture.

Cette mise en réduction s'effectue selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur à la date où elle se produit. Ce barème prend en compte le nombre d'années de cotisation et une projection à long terme des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponibles.

La garantie du Régime Dépendance Obligatoire est une rente viagère mensuelle dont le montant est fixé comme suit en fonction du niveau de Dépendance du Bénéficiaire :

Dépendance totale : 800 Euros

Dépendance partielle : 400 Euros

Au jour de la signature de l'avenant Dépendance, les valeurs de réduction seraient par exemple les suivantes pour :

— pour un Bénéficiaire ayant cotisé 10 années pleines, le montant de la rente réduite est de 25 % du montant de la rente garantie (soit 200 € en cas de dépendance totale et 100 € en cas de dépendance partielle).

— pour un Bénéficiaire ayant cotisé 20 années pleines, le montant de la rente réduite est de 50 % du montant de la rente garantie (soit 400 € en cas de dépendance totale et 200 € en cas de dépendance partielle).

— pour un Bénéficiaire ayant cotisé 30 années pleines, le montant de la rente réduite est de 72 % du montant de la rente garantie (soit 576 € en cas de dépendance totale et 286 € en cas de dépendance partielle).

pour un Bénéficiaire ayant cotisé 40 années pleines, le montant de la rente réduite est de 80 % du montant de la rente garantie (soit 640 € en cas de dépendance totale et 320 € en cas de dépendance partielle).

Une personne, partant ou mise à la retraite ou quittant la branche professionnelle pour un autre motif, adhérer au Régime Dépendance Facultatif sous certaines conditions. Si par la suite, elle cesse de passer sa cotisation et qu'elle a déjà acquitté au moins un nombre d'années de cotisations pleines en tant que Bénéficiaire des régimes obligatoire et facultatif, elle bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction, selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur. Cette valeur de réduction est la même que celle décrite ci-dessus

pour le Régime Dépendance Obligatoire. Après mise en réduction, l'adhésion est définitivement résiliée et le paiement des cotisations ne peut être repris pour acquérir de nouveaux droits, dans le cadre du Régime Dépendance Facultatif.

Barème réduction (suite)

(sauf dispositions législative ou réglementaire nouvelles)

Ancienneté	Valeur Réduction
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0
7	0
8	20,0 %
9	22,5 %
10	25,0 %
11	27,5 %
12	30,0 %
13	32,5 %
14	35,0 %
15	37,5 %
16	40,0 %
17	42,5 %
18	45,0 %
19	47,5 %
20	50,0 %
21	52,5 %
22	55,0 %
23	57,5 %
24	60,0 %
25	62,0 %
26	64,0 %
27	66,0 %
28	68,0 %
29	70,0 %
30	72,0 %
31	73,0 %
32	73,5 %
33	74,0 %

Ancienneté	Valeur Réduction
34	75,0 %
35	76,0 %
36	77,0 %
37	78,0 %
38	78,5 %
39	79,0 %
40 et au-delà	80,0 %

Toutefois pour les demandes d'adhésion au Régime Dépendance facultatif formulées avant le 31 décembre 2019, suite au départ ou à la mise à la retraite, le droit au maintien partiel de la garantie sera acquis par application d'une valeur de réduction dès la sixième année de cotisations pleines.

Les valeurs de réduction sont les suivantes :

- Ancienneté 6 ans - coefficient de réduction 15 %.
- Ancienneté 7 ans - coefficient de réduction 17,5 %.

Annexe 3 - Fusion des professions d'avocats et d'avoués près les cours d'appel

(loi n° 2011-94 du 25 janvier 2011 portant réforme de la représentation devant les cours d'appel)

Mod. par Avenant n° 103, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc.

1. Les périodes de cotisations au Régime de Dépendance Obligatoire prévu par l'avenant du 3 novembre 2010 à l'Accord National Professionnel réglant les rapports entre les Avoués près les Cours d'Appel et leur personnel sont prises en compte pour l'application des dispositions du présent avenant au même titre et dans les mêmes conditions que les périodes de cotisations au Régime de Dépendance Obligatoire défini dans la Première partie «dispositif du régime de dépendance obligatoire» du présent avenant.

2. En aucun cas les bénéficiaires du Régime de Dépendance ne peuvent cumuler la garantie du Régime de Dépendance institué par le présent avenant avec la garantie du Régime de Dépendance institué par l'avenant du 3 novembre 2010 à l'Accord National Professionnel réglant les rapports entre les Avoués près les Cours d'Appel et leur personnel.

Avenant 103 du 27 mai 2011

relatif à la garantie de dépendance

Accord du 15 juin 2011

relatif à la garantie de dépendance

Avenant 127 du 12 juillet 2019

relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié

(Voir Avenant n° 127 du 12 juillet 2019)

Article 6. Retraite

Accord du 20 novembre 1992

(Annulé et remplacé par Accord du 2 juillet 2025)

relatif au régime de retraite complémentaire

Avenant n° 36 du 20 novembre 1992

(Annulé et remplacé par Accord du 2 juillet 2025)

[Étendu par arr. du 15 juin 1993, JO 23 juin]

il a été convenu ce qui suit :

Les statuts et règlement de retraite de la C.R.E.P.A. seront modifiés pour que soit possible l'adhésion d'un cabinet - pour toutes les catégories de personnel - au régime professionnel et (ou) au régime supplémentaire de sorte que le taux de cotisation contractuel soit supérieur à celui prévu par la convention collective, l'augmentation maximum ne pouvant toutefois excéder 2 p. 100.

Le choix d'un taux de cotisation supérieur à 6 p. 100 se fait dans le cadre, soit d'un accord collectif d'entreprise

en application des articles L. 132-19 et suivants du code du travail, soit d'un référendum en application des articles L. 732-1 et R. 731-8 du code de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, la cotisation sera supportée au moins à concurrence de 60 p. 100 par l'employeur.

Avenant 85 du 8 décembre 2006

(Annulé et remplacé par Accord du 2 juillet 2025)

relatif à la retraite

Avenant n° 87 du 22 juin 2007

(Annulé et remplacé par Accord du 2 juillet 2025)

[Étendu par arr. 23 nov. 2007, JO 1^{er} déc.]

Les signataires de la convention collective nationale de travail réglant les rapports entre les avocats et leur personnel rappellent :

1^o/ Que le règlement de retraite a été établi par la CREPA le 22 septembre 1959

2^o/ Que la loi n° 90 1259 du 31 décembre 1990 dispose dans son article 21 :

Après l'article 46 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 précitée, il est inséré un article 46-1 ainsi rédigé :

«Art. 46-1. - Le personnel salarié non avocat de la nouvelle profession d'avocat relève, à compter de la date d'entrée en vigueur du titre I de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, de la caisse de retraite du personnel des avocats et des avoués près les cours d'appel.»

3^o/ Que le régime professionnel de retraite supplémentaire est, en application de la loi du 8 août 1994, géré en capitalisation par la CREPA dans le cadre de la branche 26 pour laquelle elle a été agréée.

4^o/ Que, constatant le retard de provisionnement de ce régime au regard du plan initialement établi en 1999, la CREPA a décidé diverses mesures, dont, par son Conseil d'Administration du 19 mai 2005, le maintien à un euro du point de retraite professionnelle servi, par son Assemblée Générale Ordinaire du 24 juin 2005, l'augmentation du taux d'appel des cotisations en le portant à 200 % du taux contractuel à compter du 1^{er} janvier 2006, décision visée par l'avenant n° 85 du 8 décembre 2006 et annexée à ce dernier, et enfin, par son Conseil d'Administration du 18 novembre 2005 l'adossment au Groupe AXA avec lequel un traité de réassurance a été signé les 1^{er} et 3 mars 2006.

5^o/ Que par lettre recommandée avec avis de réception en date du 17 janvier 2007, l'ACAM a demandé à la CREPA de «soumettre à l'Autorité de contrôle, dans un délai de neuf mois à compter de la publication du décret, un plan de provisionnement pour le régime de retraite dont elle assure la gestion en application des article L. 932-24 et suivants du code de la sécurité sociale».

6^o/ Que les partenaires sociaux sont appelés à s'engager, en application des dispositions de l'article 4 du décret 2006-1499 du 29 novembre 2006, sur les modalités de financement du plan de provisionnement arrêté par la CREPA.

Les signataires de la convention collective nationale de travail réglant les rapports entre les avocats et leur personnel décident en conséquence ce qui suit :

Article 1

Les signataires de la convention collective nationale de travail réglant les rapports entre les avocats et leur personnel approuvent le plan de provisionnement annexé au présent avenant et s'engagent à le respecter.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, la partie la plus diligente s'engage à déposer le présent avenant auprès de la Direction Générale du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du Ministère.

Plan de provisionnement du régime CREPA Retraite

Présentation

La Caisse de retraite du personnel des avocats et des avoués près les Cours d'appel (CREPA) est une institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité social créée par un accord collectif de 1959 et qui, aux termes de cet accord et de ses avenants successifs, gère notamment :

— le régime obligatoire supplémentaire de retraite en points relevant de l'article L. 932-24 du code de la Sécurité sociale, des salariés des cabinets d'avocats et des études d'avoués. Ce régime de retraite résulte de la transformation en 1995, d'une régime fonctionnant initialement selon le principe de la répartition, en une opération reposant sur les règles et les techniques de la capitalisation financière et pour laquelle l'institution a reçu en 1995 un agrément en branche 20 transformé par la suite en 1999 en agrément de branche 26.

— ainsi que les régimes obligatoires de prévoyance, de dépendance et d'indemnités de fin de carrière des mêmes professions.

S'agissant du régime de retraite, le taux de couverture des engagements étant depuis plus de deux ans inférieur à 100 %, l'institution entre dans le champ du décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif à certaines opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la Sécurité sociale (régime dit «de la branche 26»).

L'objet du présent document est de définir, en application de l'article 2 dudit décret, le plan de provisionnement du régime de retraite en points géré par le CREPA en vue de sa validation par l'Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM).

Ce plan de provisionnement a reçu, avant d'être transmis à l'ACAM conformément à l'article 2 du décret précité, l'approbation de l'assemblée générale de l'institution du 29 juin 2007.

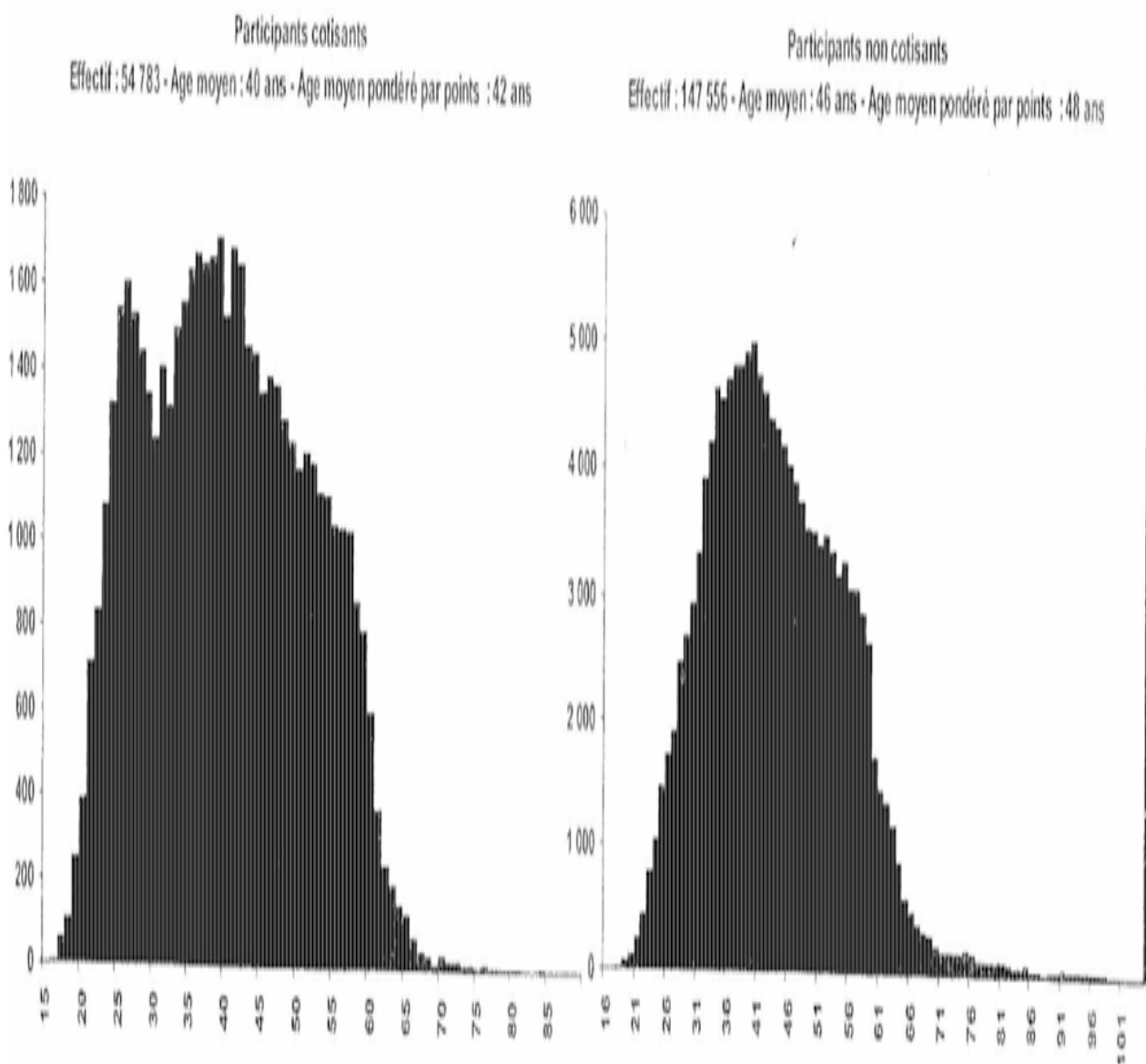
Une fois approuvé par l'ACAM, comme prévu à l'article 3 du même décret, ce plan de provisionnement sera annexé au règlement du régime CREPA Retraite.

1.1

Démographie du régime

La population des participants du régime est caractérisée par un effectif important (55 mille personnes), une distribution étale et un âge moyen (40 ans) faible par comparaison avec d'autres régimes de retraite (y compris le régime général).

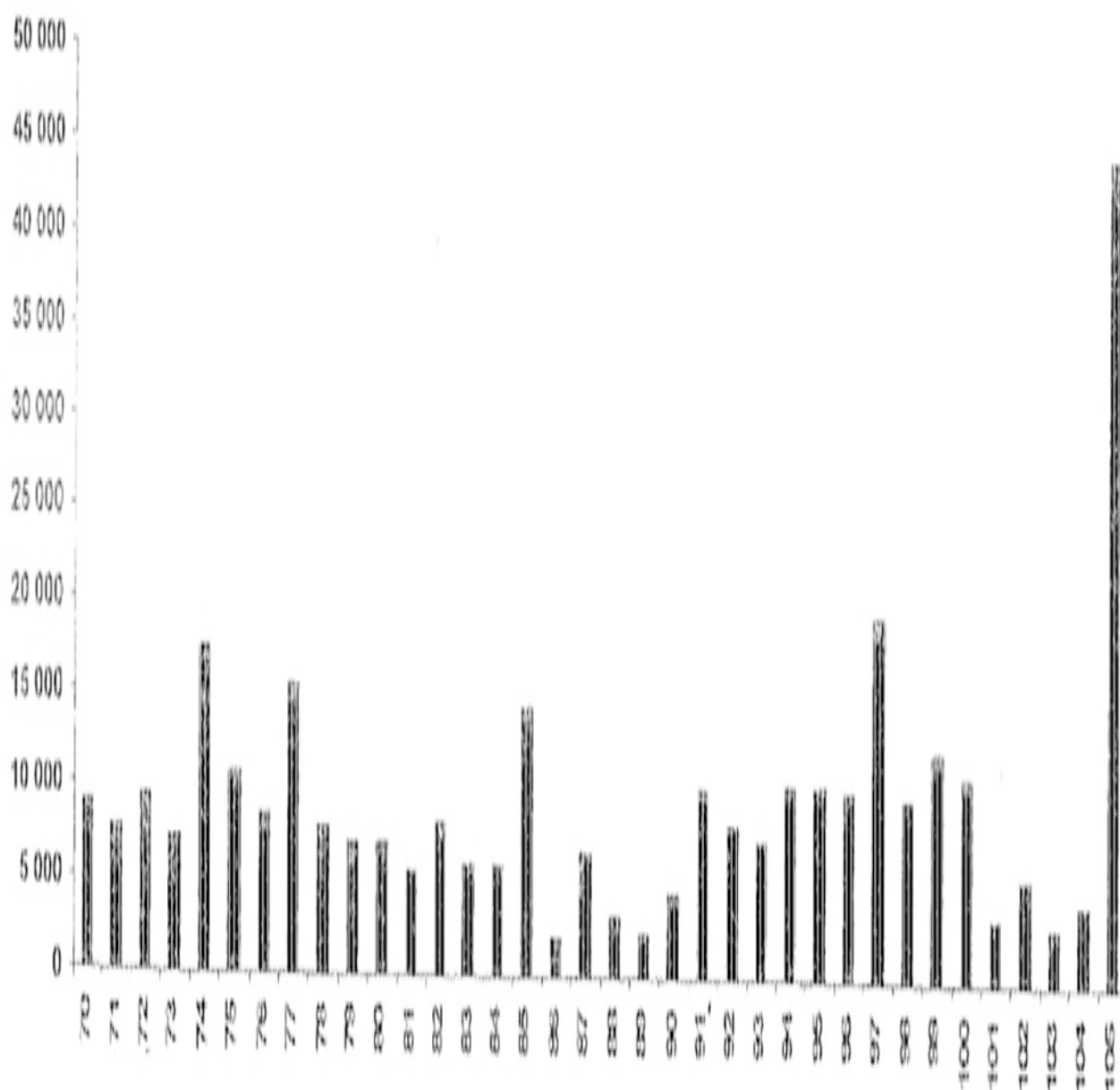
Participants cotisants et non cotisants



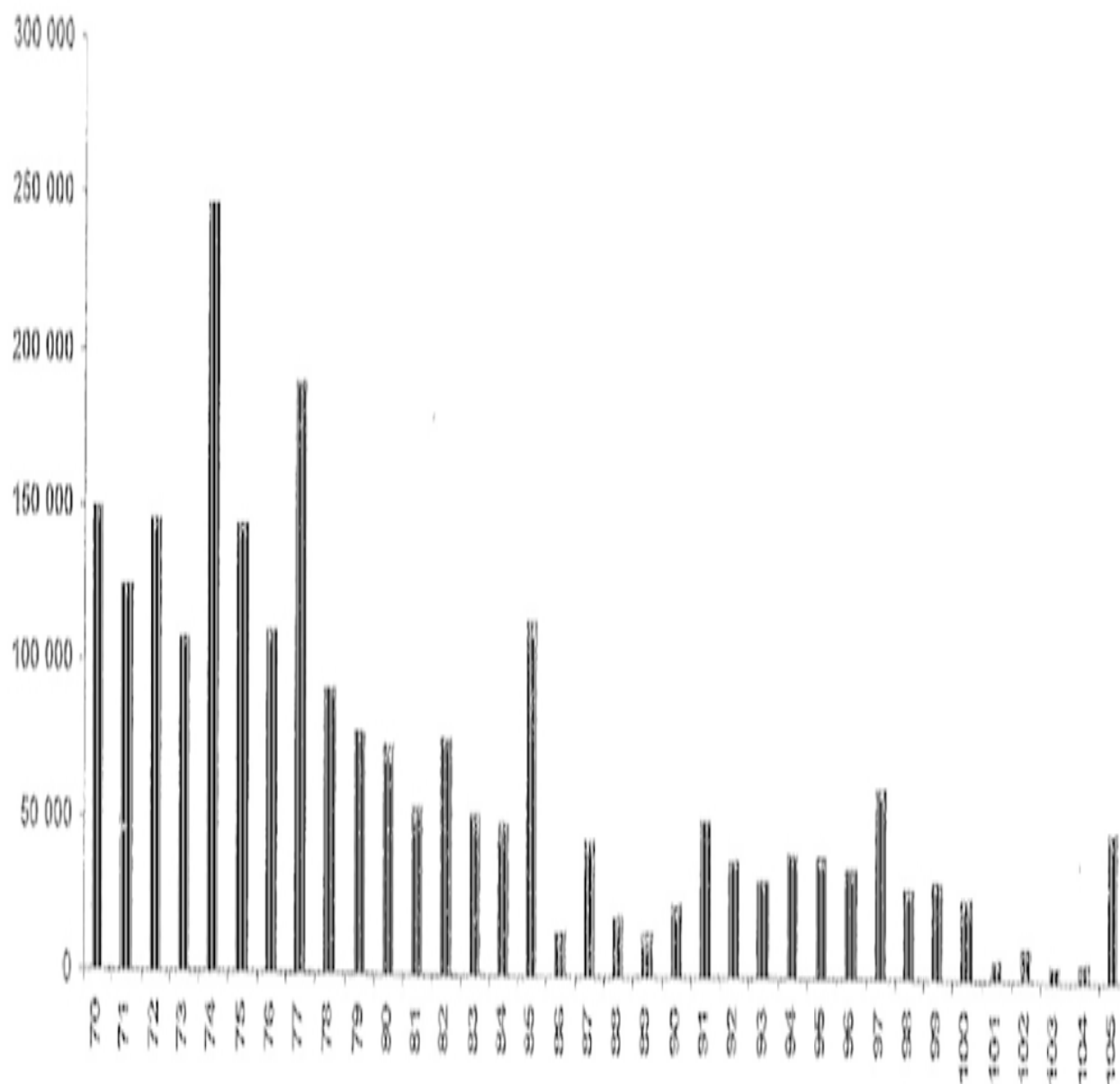
Il convient de noter que les participants non allocataires qui donc n'ont jamais demandé la liquidation de leurs droits à ce jour comptent des personnes âgées de plus de soixante-dix ans pour lesquelles la CREPA ne dispose pas d'information sur leur lieu de résidence.

Participants non allocataires âgés de 70 ans et plus

Stock points 2005 = 341 385

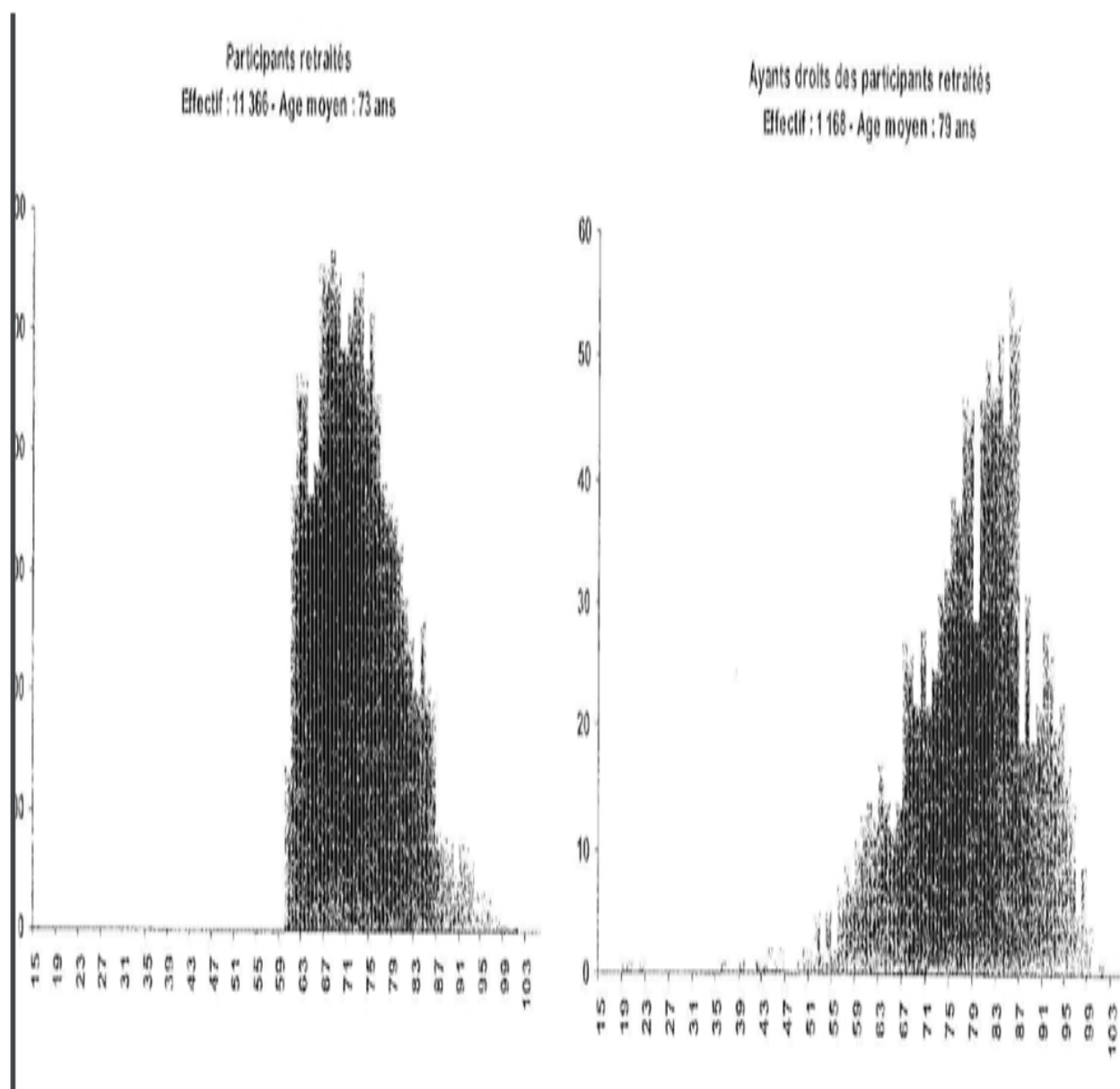


Ces participants totalisent 341 385 points qui représentent une PMT de 2,4 millions d'euros à la fin 2006.
Participants non allocataires âgés de 70 ans et plus



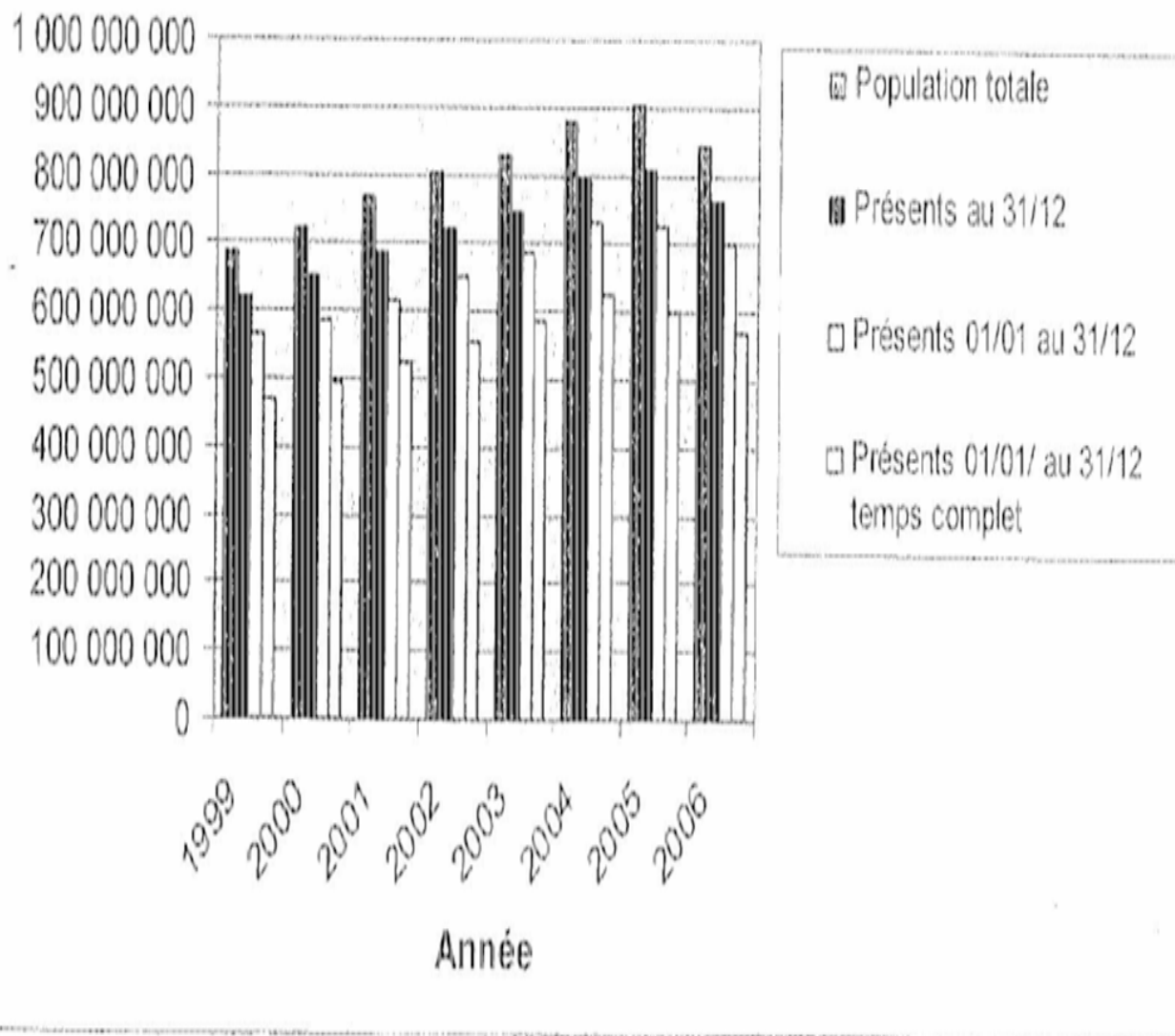
La population des retraités représente un effectif de moins de douze mille personnes dont l'âge moyen est de 73 ans. Le ratio de dépendance démographique (0,22) est donc très inhabituel et favorable au reprovisionnement du régime de retraite. 87 % des droits directs reviennent à la population féminine. Les ayants droits représentent 10 % de cette population et sont en moyenne plus âgés de 6 ans.

Participants retraités



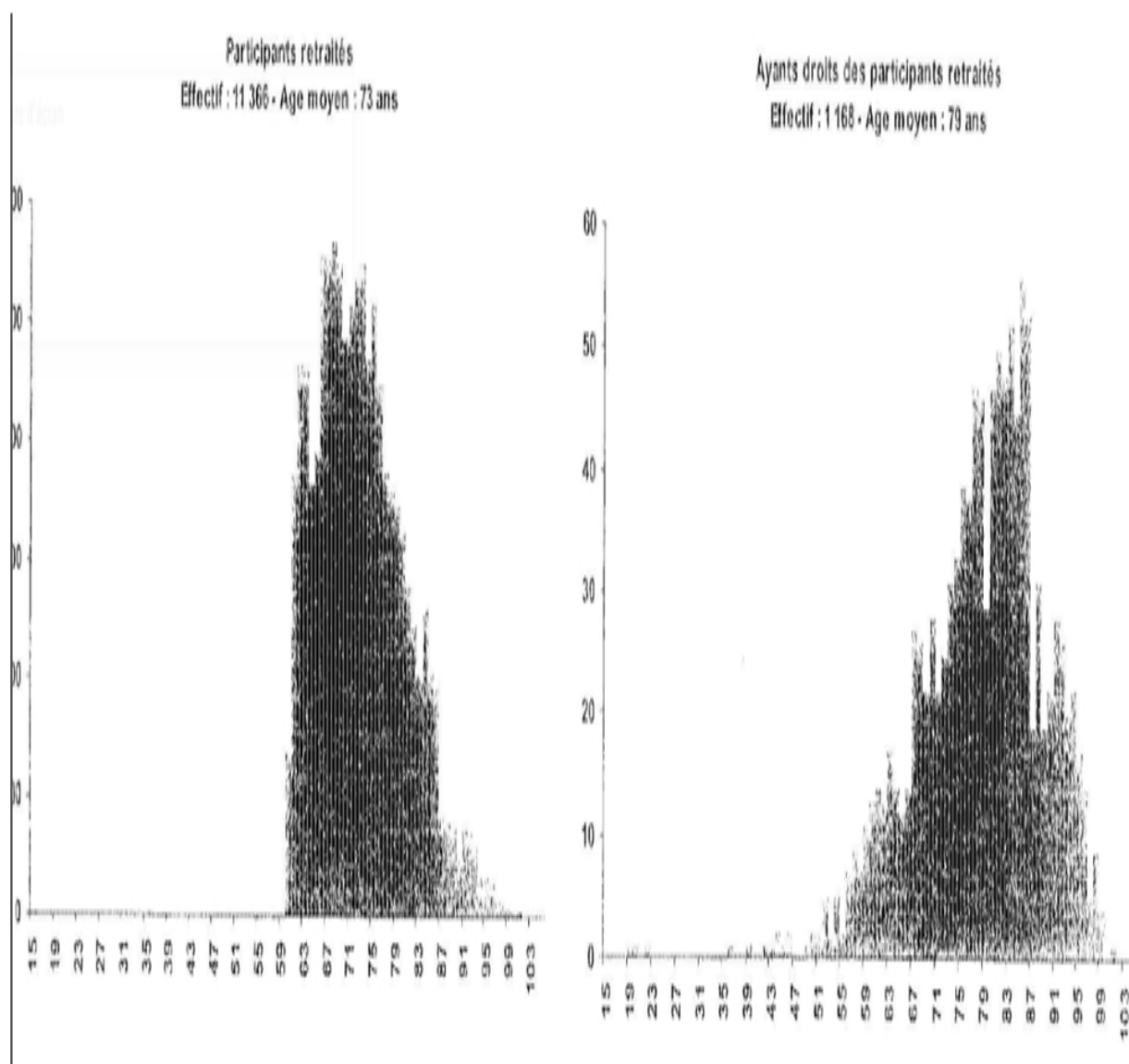
Aux fins d'établissement du présent plan de provisionnement, il convient en outre d'observer l'évolution des effectifs cotisants au régime qui sont un paramètre déterminant de son retour à l'équilibre économique et prudentiel. Si cette évolution jusqu'en 2005 faisait apparaître une légère augmentation, l'année 2006 est venue apporter une correction à l'extrapolation qui aurait pu être tirée de ce qui semblait bien constituer une tendance claire et constante.

Masse salariale



Néanmoins, en considérant l'évolution sur la totalité de la période d'observation, il convient de conclure à une légère diminution des effectifs d'en moyenne 0,7 % par an.

En termes de flux de cotisations, cet effet a toutefois été en partie lissé par l'augmentation des salaires.

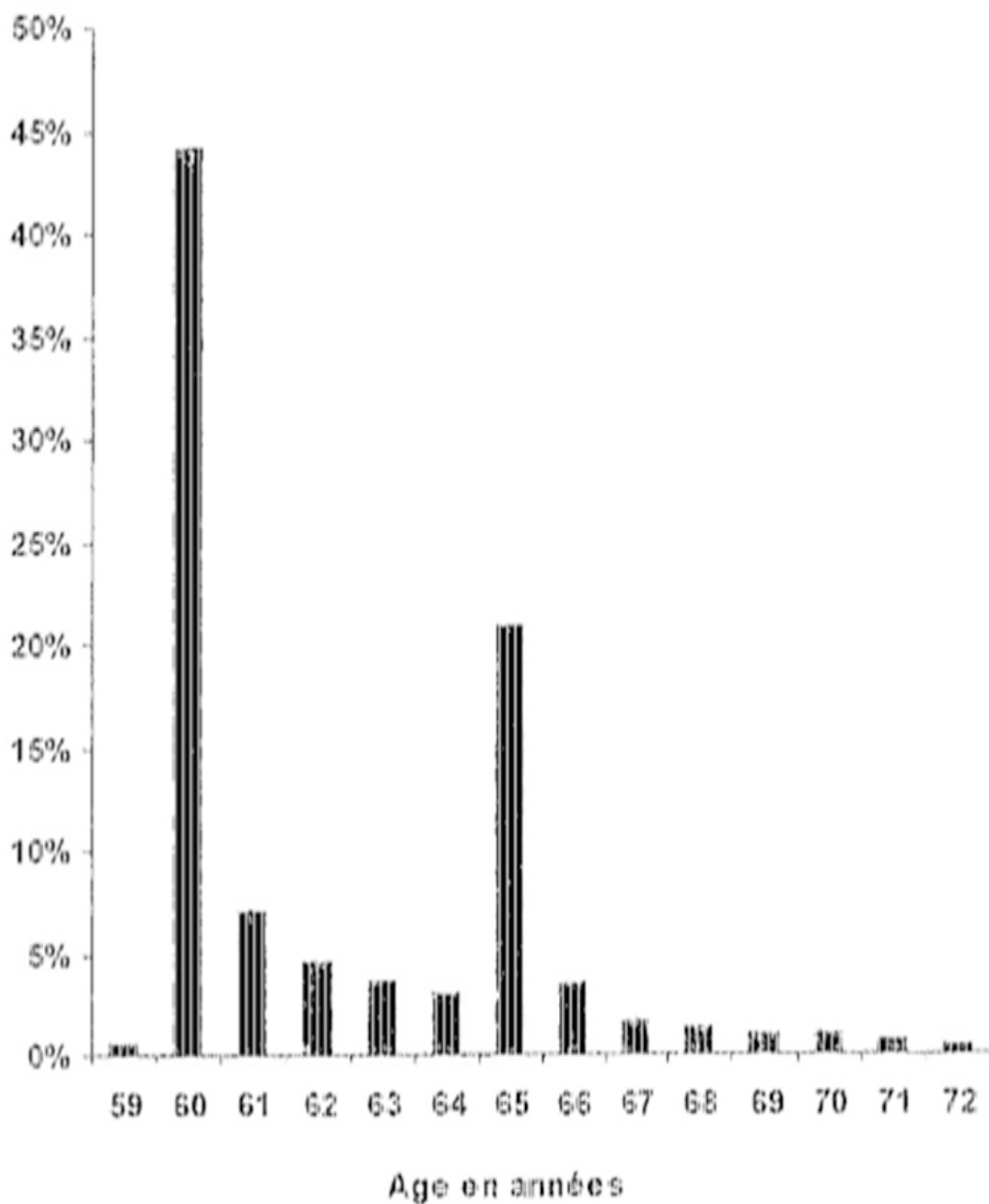


1.2

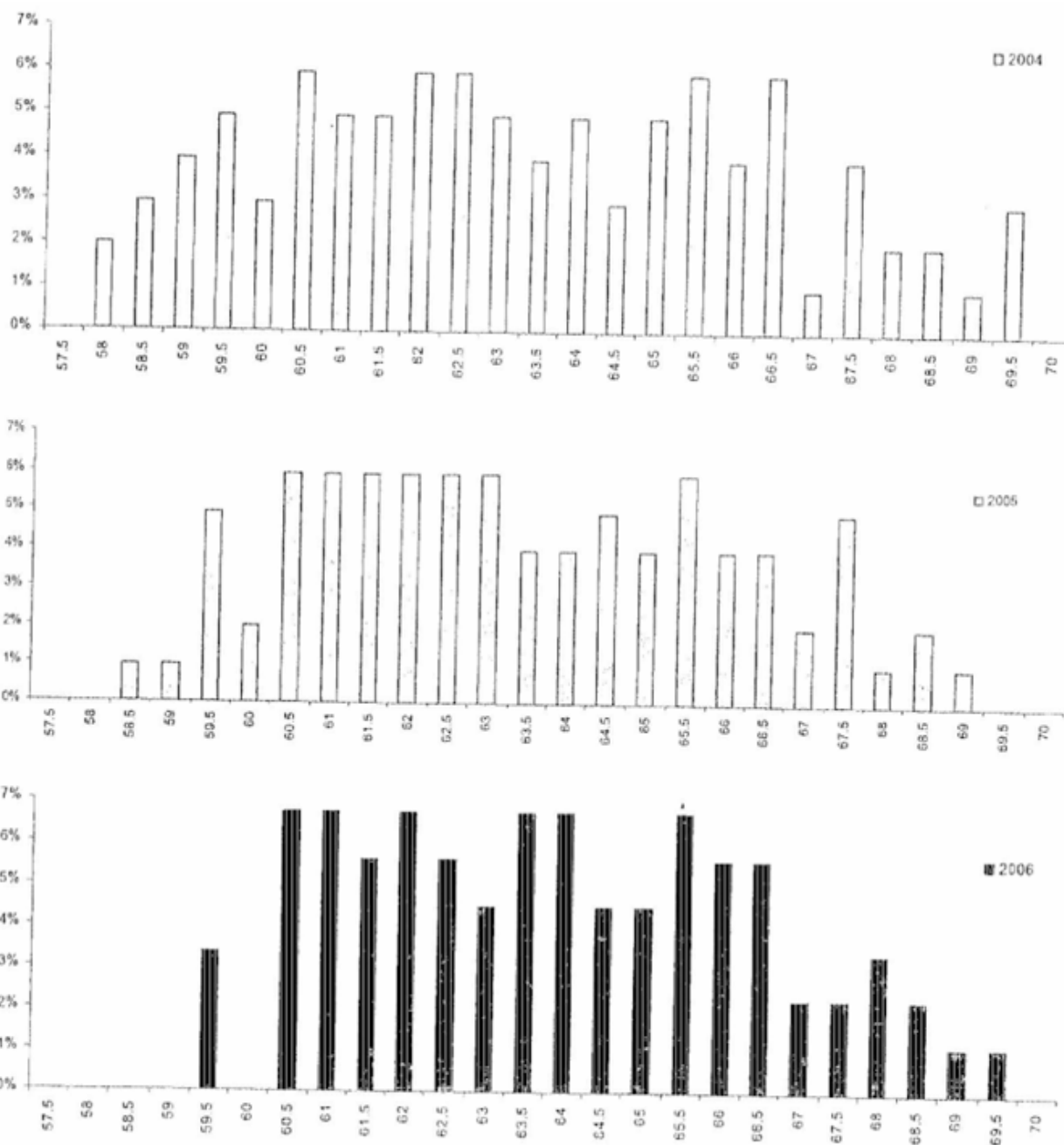
Comportement des participants : liquidation, réversion

L'analyse de l'âge de liquidation du stock de retraités en 2006 fait apparaître une différence de comportement très marquée entre les cadres et les non cadres : alors que les premiers liquident leurs droits principalement à 65 ans, les seconds anticipent cette liquidation à 60 ans, qui plus est sans abattement dans 93 % des cas (c'est-à-dire à l'âge correspondant au taux plein du régime général de la Sécurité sociale).

Âge à la liquidation des droits (tous exercices)



L'analyse du flux de liquidation sur les trois derniers exercices montre un décalage progressif de l'âge de liquidation des populations de non cadres sur la base de laquelle a été fondée l'hypothèse de comportement de liquidation adoptée pour le présent plan de provisionnement (voir ci-après).



Ce décalage semble être un reflet fidèle des réformes des retraites (notamment de celles de 1993) et de l'augmentation de la durée des études. Pour l'établissement du plan de provisionnement, ce glissement de l'âge de départ à la retraite (sans abattement donc au «taux plein» du régime de Sécurité sociale) a été estimé à 1 an par période de 5 ans pour les non cadres et à 1 an tous les 10 ans pour les cadres.

2

Le plan de financement du régime CREPA Retraite

Le plan de financement du régime de retraite de la CREPA comporte :

- (i) une mesure de maintien du taux d'appel des cotisations à 200 % et de gel de la valeur de service du point,
- (ii) une augmentation du salaire de référence à 14,28 euros au 1^{er} janvier 2007,
- (iii) ainsi que la suppression des rentes versées en cas de décès aux ascendants à charge,
- (iv) et une mesure rendant facultative, pour les demandes de liquidation de retraite formulées à compter du 1^{er} janvier 2009, la garantie de réversion en cas de décès après liquidation des droits, la souscription de cette garantie donnant lieu par ailleurs à un abattement de 7 % de la rente de droit direct.

2.1 - Effets des mesures envisagées dans le cadre du plan de financement sur la CREPA et son régime de retraite pendant la période 2006-2026

Les principaux paramètres retenus pour les projections de l'équilibre du régime sont les suivants :

— Table de mortalité : les projections de provisionnement prennent en compte les nouvelles tables par génération et par sexe TGH05 et TGF05 dont la mise en place prend effet au 1^{er} janvier 2007, la mortalité est simulée selon les mêmes tables réglementaires ;

— Le taux d'actualisation retenu pour l'évaluation de la PMT au 31 décembre de chaque exercice est déterminé à partir d'une chronique de TME projetés à compter de 2007 à la valeur atteinte par ce taux à fin 2006, soit 3,70 % (cf. tableau ci-dessous) ;

— Le taux d'évolution des salaires est fixé à un niveau prudent au regard des données historiques, à savoir 2 % par an,

— Un comportement de départ en retraite se décalant progressivement : de 65 à 66 ans pour les cadres, de 61 à 65 ans pour les non cadres ;

— Évolution des effectifs cotisants : l'analyse de la période 1999-2006 fait apparaître une baisse à un taux moyen annuel de 0,7 % pour l'effectif total, correspondant à une quasi stagnation pour les cadres et à une baisse de 1 % par an pour les non cadres qui représentent les trois quarts des actifs cotisants au régime;

— L'âge d'entrée dans la profession est par ailleurs déterminé à partir de l'âge constaté sur les affiliations au cours de la période 2000-2005 (l'âge le plus probable étant d'environ 25-26 ans pour les cadres et de 23-24 ans pour les non cadres) ;

— Les droits «ex-conseil juridique» sont fixées au niveau le plus prudent calculé par AXA (voir ci-après) ;

— Un taux de placement net fixé à un niveau prudent de 2,50 % par an.

Exercices	2005	2006	2007	2008 et suivants
TME à fin de l'année	3,43 %	3,87 %	3,70 %	3,70 %
Moyenne des TME sur les 24 mois écoulés au 31 décembre	3,81 %	3,66 %	3,77 %	3,70 %
Taux d'actualisation pour les engagements à moins de 8 ans (1)	2,86 %	2,74 %	2,83 %	2,78 %
Taux d'actualisation pour les engagements à plus de 8 ans (2)	2,28 %	2,20 %	2,26 %	2,22 %
(1) 75 % de la moyenne des TME sur les 24 mois écoulés au 31 décembre				
(2) 60 % de la moyenne des TME sur les 24 mois écoulés au 31 décembre				

Sous ces hypothèses, le régime atteint l'équilibre de provisionnement dès 2023 avant un taux de couverture s'établissant à 108,4 % en 2026.

Toutefois, afin d'évaluer la robustesse de ces hypothèses, plusieurs variations ont été simulées sur la période du plan de provisionnement.

La première porte sur le comportement futur de liquidation de la retraite des participants qui a été figé à celui constaté sur 2004-2006, à savoir 61 ans pour les non cadres et 65 ans pour les cadres. Toutes autres hypothèses étant égales par ailleurs, l'équilibre du taux de couverture est atteint en 2025.

La seconde porte sur le taux de placement qui, fixé à 3,5 %, permet d'atteindre la situation de plein provisionnement dès 2021.

Évolution des données financières, comptables et démographiques sous les hypothèses retenues pour le plan de provisionnement du régime

Année de projection	2006	2007	2008	2009	2010
PMT [TPG93]	682 M €	672 M €	702 M €	729 M €	752 M €
Cotisants	307 M €	300 M €	321 M €	339 M €	354 M €
Sortis	226 M €	202 M €	203 M €	198 M €	192 M €
Allocataires	143 M €	163 M €	170 M €	182 M €	196 M €

Année de projection	2006	2007	2008	2009	2010
Conjoints	6 M €	7 M €	8 M €	10 M €	11 M €
PMT [TGF05 & TGH05]	730 M €	715 M €	748 M €	776 M €	801 M €
Cotisants	329 M €	319 M €	342 M €	361 M €	376 M €
Sortis	240 M €	214 M €	214 M €	209 M €	203 M €
Allocataires	154 M €	175 M €	183 M €	196 M €	211 M €
Conjoints	6 M €	8 M €	9 M €	10 M €	11 M €
PTS début		344 M €	382 M €	421 M €	461 M €
Cotisations		40 M €	41 M €	41 M €	42 M €
Prestations		12 M €	12 M €	13 M €	14 M €
Frais sur encours		0 M €	0 M €	0 M €	0 M €
Intérêts financiers		8 M €	9 M €	10 M €	11 M €
PTS Fin	344 M €	382 M €	421 M €	461 M €	502 M €
Tx de couverture économique	2006	2007	2008	2009	2010
PTS fin / PMT [TPG93]	50.4 %	56.8 %	59.9 %	63.3 %	66.7 %
PTS fin / PMT [TPG05 & TGH05]	47.1 %	53.4 %	56.3 %	59.4 %	62.6 %
Indicateurs du décret 2006-1499	2006	2007	2008	2009	2010
Ratio de financement (art. 8.2 du décret)		92.1 %	90.0 %	88.3 %	87.3 %
Ratio de solvabilité (art. 8.3 du décret)		104.1 %	103.9 %	104.1 %	104.5 %

Année de projection	2011	2012	2013	2014	2015
PMT [TPG93]	775 M €	798 M €	821 M €	844 M €	867 M €
Cotisants	366 M €	389 M €	400 M €	412 M €	422 M €
Sortis	186 M €	191 M €	185 M €	181 M €	176 M €
Allocataires	211 M €	205 M €	221 M €	236 M €	252 M €
Conjoints	12 M €	13 M €	14 M €	16 M €	17 M €
PMT [TGF05 & TGH05]	826 M €	851 M €	876 M €	900 M €	925 M €
Cotisants	389 M €	414 M €	426 M €	438 M €	449 M €
Sortis	197 M €	202 M €	196 M €	191 M €	187 M €
Allocataires	227 M €	221 M €	239 M €	255 M €	272 M €
Conjoints	13 M €	14 M €	15 M €	16 M €	17 M €
PTS début	502 M €	543 M €	586 M €	629 M €	673 M €
Cotisations	42 M €	43 M €	43 M €	44 M €	44 M €
Prestations	15 M €	15 M €	16 M €	17 M €	18 M €
Frais sur encours	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €
Intérêts financiers	12 M €	13 M €	14 M €	16 M €	17 M €
PTS Fin	543 M €	586 M €	629 M €	673 M €	718 M €
Tx de couverture économique	2011	2012	2013	2014	2015
PTS fin / PMT [TPG93]	70.1 %	73.4 %	76.6 %	79.7 %	82.8 %

Année de projection	2011	2012	2013	2014	2015
PTS fin / PMT [TPG05 & TGH05]	65.7 %	68.9 %	71.9 %	74.8 %	77.6 %
Indicateurs du décret 2006-1499	2011	2012	2013	2014	2015
Ratio de financement (art. 8.2 du décret)	86.5 %	85.2 %	84.6 %	84.0 %	83.5 %
Ratio de solvabilité (art. 8.3 du décret)	104.9 %	105.4 %	105.8 %	106.3 %	106.8 %

Année de projection	2016	2017	2018	2019	2020
PMT [TPG93]	889 M €	886 M €	909 M €	931 M €	952 M €
Cotisants	431 M €	443 M €	450 M €	460 M €	470 M €
Sortis	171 M €	168 M €	164 M €	160 M €	155 M €
Allocataires	269 M €	256 M €	274 M €	290 M €	305 M €
Conjoints	18 M €	19 M €	20 M €	21 M €	22 M €
PMT [TGF05 & TGH05]	949 M €	948 M €	973 M €	997 M €	1 021 M €
Cotisants	459 M €	472 M €	480 M €	491 M €	502 M €
Sortis	181 M €	179 M €	174 M €	169 M €	165 M €
Allocataires	291 M €	278 M €	289 M €	315 M €	332 M €
Conjoints	18 M €	19 M €	21 M €	22 M €	23 M €
PTS début	718 M €	762 M €	809 M €	857 M €	905 M €
Cotisations	45 M €	45 M €	46 M €	46 M €	47 M €
Prestations	19 M €	19 M €	20 M €	21 M €	23 M €
Frais sur encours	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €
Intérêts financiers	18 M €	19 M €	20 M €	21 M €	22 M €
PTS Fin	762 M €	809 M €	857 M €	905 M €	953 M €
Tx de couverture économique	2016	2017	2018	2019	2020
PTS fin / PMT [TPG93]	85.7 %	91.3 %	94.3 %	97.2 %	100.1 %
PTS fin / PMT [TPG05 & TGH05]	80.3 %	85.3 %	88.1 %	90.7 %	93.4 %
Indicateurs du décret 2006-1499	2016	2017	2018	2019	2020
Ratio de financement (art. 8.2 du décret)	83.1 %	84.8 %	84.5 %	84.0 %	83.6 %
Ratio de solvabilité (art. 8.3 du décret)	107.4 %	107.9 %	108.5 %	108.6 %	108.7 %

Année de projection	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PMT [TPG93]	973 M €	994 M €	1 014 M €	1 032 M €	1 049 M €	1 065 M €
Cotisants	475 M €	499 M €	503 M €	505 M €	508 M €	506 M €
Sortis	149 M €	152 M €	146 M €	139 M €	131 M €	123 M €
Allocataires	325 M €	318 M €	339 M €	362 M €	382 M €	407 M €
Conjoints	24 M €	25 M €	26 M €	27 M €	28 M €	29 M €
PMT [TGF05 & TGH05]	1 044 M €	1 067 M €	1 089 M €	1 109 M €	1 129 M €	1 147 M €
Cotisants	507 M €	532 M €	537 M €	539 M €	543 M €	541 M €

Année de projection	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Sortis	158 M €	162 M €	155 M €	147 M €	140 M €	131 M €
Allocataires	354 M €	347 M €	370 M €	395 M €	418 M €	445 M €
Conjoints	24 M €	25 M €	26 M €	27 M €	29 M €	30 M €
PTS début	953 M €	1 002 M €	1 052 M €	1 102 M €	1 152 M €	1 203 M €
Cotisations	47 M €	48 M €	48 M €	48 M €	49 M €	49 M €
Prestations	24 M €	24 M €	26 M €	27 M €	29 M €	30 M €
Frais sur encours	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €
Intérêts financiers	24 M €	25 M €	26 M €	27 M €	29 M €	30 M €
PTS Fin	1 002 M €	1 052 M €	1 102 M €	1 152 M €	1 203 M €	1 253 M €
Tx de couverture économique	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PTS fin / PMT [TPG93]	102.9 %	105.8 %	108.7 %	111.7 %	114.6 %	117.6 %
PTS fin / PMT [TPG05 & TGH05]	95.9 %	98.6 %	101.2 %	103.9 %	106.5 %	109.2 %
Indicateurs du décret 2006-1499	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Ratio de financement (art. 8.2 du décret)	83.5 %	82.4 %	82.3 %	82.4 %	82.3 %	82.5 %
Ratio de solvabilité (art. 8.3 du décret)	108.8 %	108.9 %	108.9 %	109.0 %	109.1 %	109.2 %

Évolution des données financières, comptables et démographiques sous les hypothèses retenues pour le plan de provisionnement du régime

Effectifs	2006	2007	2008	2009	2010
Cotisants	43 583	43 285	43 118	42 934	42 725
Sortis	154 039	136 863	134 465	131 614	128 538
Allocataires	12 252	26 418	27 320	29 837	33 055
Conjoints	1 208	3 154	3 803	4 330	4 843
Total	211 082	209 721	208 706	208 716	209 161
Paramètres	2006	2007	2008	2009	2010
SR	13.90	14.28	14.28	14.28	14.28
VP	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Taux technique	2006	2007	2008	2009	2010
TME	3.66 %	3.81 %	3.74 %	3.70 %	3.70 %
75 % (court)	2.74 %	2.86 %	2.80 %	2.78 %	2.78 %
60 % (long)	2.20 %	2.29 %	2.24 %	2.22 %	2.22 %
Taux d'intérêt	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %
Nb Points	2006	2007	2008	2009	2010
Cotisants	20 M	21 M	22 M	23 M	24 M
Sortis	15 M	13 M	13 M	12 M	12 M
Allocataires	10 M	11 M	11 M	12 M	13 M
Conjoints	1 M	1 M	1 M	1 M	1 M
Total	45 M	46 M	47 M	48 M	50 M

Effectifs	2006	2007	2008	2009	2010
Taux d'appel	2006	2007	2008	2009	2010
	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %

Effectifs	2011	2012	2013	2014	2015
Cotisants	42 499	42 415	42 189	41 952	41 710
Sortis	125 513	125 572	122 349	119 268	115 992
Allocataires	36 301	35 727	39 129	42 415	45 884
Conjoints	5 350	5 857	6 362	6 869	7 381
Total	209 662	209 571	210 028	210 504	210 968
Paramètres	2011	2012	2013	2014	2015
SR	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28
VP	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Taux technique	2011	2012	2013	2014	2015
TME	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %
75 % (court)	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %
60 % (long)	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %
Taux d'intérêt	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %
NbPoints	2011	2012	2013	2014	2015
Cotisants	24 M	25 M	26 M	26 M	27 M
Sortis	12 M	12 M	11 M	11 M	10 M
Allocataires	14 M	14 M	15 M	16 M	16 M
Conjoints	1 M	1 M	1 M	1 M	2 M
Total	51 M	52 M	53 M	54 M	55 M
Taux d'appel	2011	2012	2013	2014	2015
	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %

Effectifs	2016	2017	2018	2019	2020
Cotisants	41 468	41 411	41 160	40 925	40 687
Sortis	112 576	112 605	109 246	102 797	102 353
Allocataires	49 465	48 636	52 117	55 566	58 972
Conjoints	6 725	7 251	7 788	8 338	8 903
Total	210 233	209 902	210 312	210 627	210 916
Paramètres	2016	2017	2018	2019	2020
SR	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28
VP	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Taux technique	2016	2017	2018	2019	2020
TME	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %

Effectifs	2016	2017	2018	2019	2020
75 % (court)	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %
60 % (long)	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %
Taux d'intérêt	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %
Nb Points	2016	2017	2018	2019	2020
Cotisants	27 M	29 M	29 M	29 M	30 M
Sortis	10 M	10 M	10 M	9 M	9 M
Allocataires	18 M	17 M	18 M	19 M	20 M
Conjoints	2 M	2 M	2 M	2 M	2 M
Total	56 M	58 M	59 M	60 M	61 M
Taux d'appel	2016	2017	2018	2019	2020
	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %

Effectifs	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Cotisants	40 422	40 343	40 082	39 814	39 559	39 290
Sortis	98 707	98 717	94 887	90 924	86 814	82 585
Allocataires	62 664	61 706	65 439	69 265	73 100	77 049
Conjoints	9 485	10 085	10 706	11 349	12 013	12 700
Total	211 277	210 851	211 114	211 353	211 487	211 623
Paramètres	2021	2022	2023	2024	2025	2026
SR	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28
VP	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Taux technique	2021	2022	2023	2024	2025	2026
TME	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %
75 % (court)	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %
60 % (long)	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %
Taux d'intérêt	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %
NbPoints	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Cotisants	30 M	31 M	31 M	31 M	31 M	31 M
Sortis	8 M	9 M	8 M	8 M	7 M	7 M
Allocataires	22 M	22 M	23 M	25 M	26 M	28 M
Conjoints	2 M	2 M	2 M	2 M	3 M	3 M
Total	62 M	64 M	65 M	66 M	67 M	68 M
Taux d'appel	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %

2.2 - Évaluation du passif relatif aux points «ex-conseil juridique»

Lors de l'affiliation de la population des salariés des cabinets de conseil juridique en 1992, du fait de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, et suite à leur sortie du régime ARRCO pour les cotisations versées au-delà du régime de base ARRCO, il leur a été attribué à cette date sans contrepartie financière versée à la CREPA un nombre de

points permettant de reconstituer leur carrière dans des conditions identiques (notamment en termes de taux de cotisations et de barèmes) à celles dont bénéficiaient les autres membres participants de la CREPA. Ces droits nouveaux n'ont pas fait l'objet d'un chiffrage et ne sont actuellement établis que lors de la demande de liquidation de ces droits par un membre participant ayant effectué une partie de sa carrière professionnelle en tant que salarié d'un cabinet de conseil juridique avant 1992. Les bénéficiaires de ces droits ont en revanche été recensés par la CREPA : leur nombre s'élève à 9 800.

Les caractéristiques connues de ces participants sont présentées dans le tableau infra.

	Retraités	Actifs
Statut en 2006	1 040	8 760
Âge moyen en 1992	55 ans	33 ans
Salaire moyen en 1992	17 371 €	15 724 €
Total des points avant adhésion	861 360	À chiffrer

Afin d'estimer le montant de l'engagement correspondant aux points non inscrits en compte par la CREPA, AXA a procédé à une analyse statistique à partir de l'échantillon des retraités ayant des droits «ex-conseil juridique» : 75 % d'entre eux sont non cadres et 90 % des femmes, 828 points ont été attribués en moyenne par retraité. La proportion de femmes dans l'effectif des actifs est légèrement inférieur (83 %).

Pour l'estimation des droits non connus, AXA a procédé à une estimation/reconstitution des courbes de salaires entre l'âge de début de carrière et l'âge atteint en 1992 par chaque actif concerné, en utilisant les hypothèses et modèles suivants :

- l'âge de début de carrière a été pris égal à 20 ans pour les non cadres et 23 ans pour les cadres (selon les statistiques de l'échantillon retraité) ;
- courbe de salaire selon trois profils de carrière : concave, linéaire ou convexe (cf. graphique infra) :

Cliquez pour consulter l'illustration

- salaire de début de carrière pris égal à 1 plafond annuel de la Sécurité sociale pour les non cadres, avec une majoration de 20 % pour les cadres ;
- rente réversible dans les mêmes proportions que la population des participants retraités (à savoir 80 %).

Sous ces hypothèses et modèles, la PMT des droits «ex-conseil juridique» des actifs a été estimée dans un intervalle de 60 à 67 millions d'euros à fin 2006 (soit un nombre de points compris entre 3,7 et 4,1 millions). L'hypothèse conduisant à l'estimation la plus prudente a été retenue pour l'établissement des comptes de la CREPA de l'exercice 2006 et du présent plan de provisionnement. Il convient toutefois de noter que les salaires réels versés à cette population sont très probablement inférieures aux hypothèses retenues.

3

Gestion du portefeuille de placements du régime CREPA Retraite

3.1 - Définition de l'allocation d'actifs

L'allocation d'actifs est une solution financière basée sur un investissement en allocation diversifiée déterminé à partir de l'étude actif/passif d'une chronique de flux futurs. Pour établir l'allocation d'actifs cible, il y a lieu de considérer les différents éléments suivants :

- les flux probables de prestations à servir,
- le portefeuille d'actif initial donné.

Le processus d'élaboration de l'allocation d'actifs présentés ci-après prévoit trois étapes :

- détermination de l'allocation stratégique ;
- optimisation de l'allocation stratégique par l'introduction d'autres classes d'actifs ;
- introduction de stratégies visant à augmenter la rémunération du risque.

3.1.1 - Détermination d'une allocation stratégique

L'objectif, par le biais d'une étude actif/passif du fonds, est de déterminer l'allocation stratégique «actions/taux» qui permet d'obtenir, a priori, la solvabilité du fonds sur la durée la plus longue possible. Notamment, l'indicateur de probabilité de ruine sera calculé et étudié pour proposer une allocation stratégique caractérisée par un adossement par tranche de durée sur la partie taux.

Dans ce cadre, seront mis en place :

— un pilotage dynamique annuel de l'équilibre du régime. L'instrument de mesure du suivi de cet équilibre sera la marque actif/passif qui déterminera le montant nécessaire pour équilibrer instantanément le régime. L'allocation stratégique recommandée minimisera le montant moyen des dotations annuelles sous la double contrainte de probabilité de ruine et de dotation théorique maximales ;

— une dynamisation progressive vers l'allocation stratégique.

3.1.2 - Optimisation de l'allocation par l'introduction d'autres classes

Il est important, dans une optique de gestion à long terme, de tirer parti des qualités propres à l'ensemble des classes d'actifs et pas uniquement des principales d'entre elles (Actions grandes capitalisations et Obligations emprunt d'Etat et crédit «Investment Grade»). Voici un échantillon des autres classes d'actifs qui pourraient être utilisées :

— obligations indexées sur l'inflation,

— actions petites capitalisations : meilleure résistance à une forte baisse des marchés que les grandes capitalisations et espérance de rendement légèrement supérieure,

— actions capital développement : espérance de rendement supérieur aux grandes capitalisations et volatilité réduite principalement du fait d'un mode de valorisation spécifique,

— immobilier non coté : corrélation très faible avec les autres classes d'actifs⁽³⁾, et espérance de rendement légèrement supérieure à celle des obligations,

(3) Un investissement en titres immobiliers coté réduirait très fortement l'effet de corrélation.

— titres crédit à haut rendement : espérance de rendement supérieure à celle des obligations en contrepartie d'une volatilité supérieure.

Introduites en diversification de portefeuille aux côtés des principales classes d'actifs, ces classes d'actifs spécifiques permettent d'accroître le couple rendement/risque des profils de gestion proposés.

Les outils et modèles utilisés couvrent ces classes d'actifs et s'appuient sur les paramètres de marchés suivants :

— la volatilité,

— les primes de risque,

— la liquidité des valeurs et instruments financiers,

— la corrélation entre les différents actifs,

— les scénarios de risque systémique,

— les scénarios dits de «stress» (crash ou événements exceptionnels),

— les coûts de transaction.

3.1.3 - Introduction de stratégies visant à augmenter la rémunération du risque

En disposant d'une marge de manœuvre (définie en terme «risk budget»), il est possible d'augmenter la performance au moyen de trois types de stratégies : l'allocation tactique, la sélection de valeurs (stock picking) et l'inclusion d'une poche alternative (espérance de rendement supérieure à celle des obligations en contrepartie d'une volatilité supérieure).

a) Évolution à moyen terme

Une étude Actif/Passif est menée afin de déterminer l'allocation d'actifs optimale, c'est-à-dire présentant le couple risque/rendement souhaité.

Une fois cette allocation déterminée, elle est synthétisée dans un document, le Mandat de gestion, signé avec le ou les gestionnaires financiers. Ce Mandat formalise et contractualise l'«allocation stratégique» du portefeuille, c'est à dire le poids relatif des différentes classes d'actifs, et précise la latitude laissée au gestionnaire. Il s'inscrit dans le respect des dispositions du code de la Sécurité sociale relatives aux actifs des compagnies. Il précise aussi un indice de référence (benchmark) par rapport auquel la gestion sera mesurée.

Le fonds bénéficiera d'un suivi mensuel de l'équilibre actif/passif avec, si nécessaire une modification de l'allocation d'actif.

Une fois par an, une étude de simulation des bilans et comptes de résultats prévisionnels sera réalisée. Les critères d'optimisation peuvent être des critères de valeur comme par exemple la revalorisation des droits de l'assuré ou la valeur actuelle des abondements complémentaires.

L'allocation stratégique initiale sera déterminée en fonction des résultats des évaluations actuarielles réalisées sur la base des données fin 2006, évaluations qui permettra de parfaire la connaissance du passif et de sa sensibilité à différents paramètres.

b) Latitudes tactiques

Traditionnellement la gestion financière de portefeuille d'assurance retraite prévoit une marge tactique d'environ 10

%. Cette latitude permet au gérant du portefeuille de placements, en fonction de ses anticipations macroéconomiques, de modifier les pondérations de chaque classe d'actif.

3.2 - Le portefeuille de placements de la Caisse avant réassurance

Le portefeuille des placements affectés au canton du régime de retraite au 31 décembre 2005 avant le transfert du portefeuille au réassureur est constitué essentiellement d'un portefeuille de valeurs mobilières (287 millions d'euros en valeur nette comptable à fin 2005).

Ce portefeuille est géré principalement au travers de deux mandats de gestion souscrits auprès du groupe Monte Paschi et du groupe HSBC.

Le mandat Monte Paschi porte sur un montant de 222 M € fin 2005 en valeur de marché (avec le 16 M € de plus values latentes). Les valeurs sous gestion se répartissent en 74 % d'obligations (duration moyenne courte de 4,3 années) et de 26 % d'actions (avec un niveau de risque supérieur à la moyenne du marché, mesuré par un coefficient «béta» valant 1,1). Les titres sont principalement détenus en ligne directe, à l'exception de la trésorerie (un FCP monétaire pour 3 M €) et de deux FCP actions pour 4,6 M €.

Quant au mandat HSBC, il porte sur un montant d'environ 46 M € à fin 2005 et se compose de 73 % de produits de taux (y compris monétaire) et de 27 % d'actions. Les produits de taux, comme les actions, sont détenues essentiellement sous la forme d'OPCVM.

Le portefeuille de placements du régime de retraite comporte en outre des actions cotées détenues en direct (pour environ 0,8 M € en valeur boursière) et une SICAV de trésorerie pour 8 M € (en valeur de marché).

AXA conduira, dans le cadre fixé par le traité et l'adossment technique et financier, une analyse complète d'une part des lignes obligatoires de ce portefeuille afin de s'assurer de l'adéquation des titres choisis au regard du niveau de risque de crédit souhaité, et d'autre part, des OPCVM détenus au regard des règles qui seront définies par AXA en lien avec la CREPA pour la gestion de chacune des poches d'actifs.

4

Organisation de la gestion financière et assurancielle de la CREPA dans le cadre du partenariat conclu avec AXA

Suite au rapport de contrôle de l'ACAM, la CREPA s'est rapprochée fin 2005 d'AXA afin de définir et de mettre en œuvre un plan de provisionnement qui réponde aux observations formulées dans ce rapport.

La CREPA a souhaité dans ce cadre :

- conserver l'ensemble de ses missions et prérogatives notamment en termes de gestion de la relation avec ses membres adhérents et participants (gestion administrative, promotion du régime) ; ce qui constitue une condition essentielle à l'adhésion des intéressés à ce plan ;

- poser une règle de partenariat claire, exempte de toute possibilité d'interprétation extensive, source de malentendus et de contentieux : l'objet d'un tel partenariat et le rôle de chacun des partenaires devront être précisément définis.

À cet effet, la CREPA et AXA ont dans un premier temps conduit une phase d'étude préparatoire portant :

- sur l'analyse des conditions juridiques et assurancielles du partenariat visant à préciser notamment les liens contractuels entre les deux institutions ;

- ainsi que sur l'étude des garanties et de la situation du régime (sur les plans économique et démographique) afin d'étayer d'éventuelles mesures (modifications des paramètres du régime) à prendre en vue de son redressement. Ces travaux préliminaires se sont largement appuyés sur le rapport établi par l'ACAM.

4.1 - Le Traité de réassurance conclu entre la CREPA et AXA

4.1.1 - Fonctionnement du traité de réassurance

L'élaboration du traité de réassurance conclu entre la CREPA et AXA est fondée sur la définition de l'engagement de l'institution, lequel engagement a été modifié suite à la parution du décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif au plan de provisionnement des régimes de retraite relevant de la branche 26 (article L. 932-24 du code de la Sécurité sociale).

En effet, à la lecture de ce décret, il apparaît que l'engagement de la CREPA à l'égard des participants du régime concerné consiste en un engagement de paiement, tant que le régime n'est pas converti, de rentes égales chaque année au produit du nombre de points inscrits aux comptes des participants par la valeur de service des points, puis :

- en cas de retour à une situation de plein provisionnement, en continuant de payer les rentes dans les mêmes conditions dans le cadre de fonctionnement de droit commun d'un régime relevant de la branche 26 ;

- ou dans le cas contraire, de convertir le régime en rentes viagères (immédiates et différées relevant de la branche 20) en répartissant l'actif du régime au prorata des PMT revenant à chaque participant.

Ainsi considéré, l'engagement de l'institution envers les participants peut être assimilé à des rentes temporaires

immédiates et différées, dont le terme serait la conversion du régime ou la fin de la période de sous-provisionnement, suivies de rentes viagères illimitées, soit pour des mêmes montants de prestations, soit pour des montants réduits en cas de liquidation du régime.

Le fonctionnement du traité est ainsi lié au plan de provisionnement lui-même : la date d'entrée en vigueur du traité serait celle du plan de provisionnement, sa durée, celle du plan de provisionnement. Le traité prend ainsi fin soit en cas de conversion du régime soit en cas de retour à une situation de complet provisionnement des engagements :

- La conversion du régime est ainsi explicitement prévue : fin du traité et sauf nouveau traité réassurant les nouvelles rentes viagères, rétrocession des engagements acceptés en réassurance et restitution des actifs constitués en gage dans le cadre du traité au profit de la CREPA et des provisions techniques constituées par AXA ;
- résiliation : cas limités et donnant lieu à la rétrocession des engagements acceptés en réassurance et à la restitution de l'intégralité du portefeuille de placements constitué en gage au profit de la CREPA pour garantir l'application du traité.

Plus précisément, le nouveau traité annule et remplace l'ancien à effet du 1^{er} janvier 2006. Il stipule qu'en contrepartie du paiement d'une première prime de 287 millions d'euros, le Réassureur s'engage à couvrir en réassurance l'intégralité des rentes viagères liquidées avant le 1^{er} janvier 2006 ainsi que les rentes viagères différées des participants non allocataires âgés de 55 ans et plus (sauf pour la part des droits non inscrits en compte relatifs aux années d'emploi par les cabinets de conseil juridique avant leur intégration dans le régime CREPA en 1992).

Au cours des exercices suivants, les cotisations encaissées par la CREPA feront l'objet d'une cession en réassurance qui portera d'abord sur les nouveaux droits acquis au cours de l'exercice par les participants inclus dans le périmètre de réassurance. L'excédent de cotisation, comme la participation aux bénéfices de l'exercice, sera affectée à la cession en réassurance des droits des participants non encore inclus dans le périmètre de réassurance, pris par âge décroissant. Un protocole annexé au traité précisera les modalités des échanges de données administratives et de flux financiers entre la CREPA et AXA.

Cette participation aux bénéfices est déterminée comme le solde créditeur du compte de résultat suivant qui comporte :

- en produits :
 - les provisions mathématiques des rentes réassurées à la clôture de l'exercice précédent ;
 - la participation aux bénéfices de l'exercice précédent ;
 - les primes de réassurance encaissées par le réassureur au cours de l'exercice, nette de taxe et, pour les primes autres que la prime initiale, d'un chargement de 0,22 % de leurs montants ;
 - les produits financiers issus de la gestion du portefeuille de placements constitué en gage des engagements du réassureur ;
- en charges :
 - le solde débiteur éventuel de l'exercice précédent ;
 - les paiements réglés à la cédante par le réassureur au cours de l'exercice au titre du présent traité ;
 - les frais et chargements de gestion sur l'encours du portefeuille de placements constitué en gage des engagements du réassureur fixés au taux de 0,78 % ;
 - les chargements sur les prestations de réassurance au titre de l'exercice, au taux de 0,4 % ;
 - les provisions mathématiques des rentes viagères réassurées à la clôture de l'exercice.

4.1.2 - Conséquences sur les comptes et la marge de solvabilité de la CREPA

D'une manière générale, la réassurance des engagements d'une institution de prévoyance soulève d'une part la question de la représentation dans les comptes de la cédante des provisions techniques cédées et d'autre part, celle de l'impact sur le calcul de la marge de solvabilité minimale réglementaire.

Sur le premier point, le bilan de l'institution fait apparaître les engagements bruts de réassurance qui doivent être représentés par des actifs admissibles. Or conformément aux articles R. 931-10-25 et R. 931-10-38 du code de la Sécurité sociale, les provisions techniques cédées à un réassureur peuvent être représentées dans les comptes de l'institution par une créance détenue par la Cédante sur le réassureur sous réserve que cette créance soit garantie par un gage constituée par le réassureur au profit de l'institution de prévoyance. Compte tenu de la convention de gage annexée au traité, cette créance est bien égale aux provisions techniques constituées par le réassureur et est donc admise en représentation des provisions techniques cédées par la CREPA.

Dans le cas du traité envisagé, lors du paiement de la première prime correspondant à la valeur du portefeuille de placements, l'intégralité des provisions techniques cédées sont donc intégralement représentées par les provisions constituées par le réassureur. Par la suite, la PTS brute de réassurance est, par construction et conformément à l'article R. 932-4-4 du code de la Sécurité sociale, capitalisée à au moins 85 % du taux de rendement net de l'Actif

constitué par le réassureur (tel que défini à l'article 4 du traité).

Sur le second point concernant les effets de la réassurance sur le calcul de la marge de solvabilité «vie» minimale réglementaire (article R. 932-10-7 CSS), l'institution de prévoyance peut déduire du montant minimal de marge de solvabilité réglementaire la part cédée au réassureur à concurrence de 15 % des provisions techniques (en l'occurrence la PTS) brutes de réassurance et sous réserve que la réassurance porte en tout ou partie sur un risque technique. Ce qui est bien le cas dans la mesure où l'exécution du traité dépend de la durée de la vie humaine. L'exigence de marge de solvabilité de l'institution relative au régime de retraite peut ainsi être réduite de près de 2 millions d'euros.

4.1.3 - Conséquences sur le fonctionnement opérationnel de la CREPA

La gestion financière et technique du régime est ainsi placée à travers le Traité de réassurance sous la responsabilité d'AXA, ainsi que, sur le plan opérationnel, les obligations de comptabilisation, de reporting et de contrôle interne attachées à la gestion du portefeuille de placements du régime. Un tel transfert de fonctions opérationnelles et de contrôle ainsi que l'allègement des exigences réglementaires de fonds propres s'inscrit en outre dans le sens des principales observations du rapport de l'ACAM.

Par ailleurs, les conventions annexes au traité, et notamment la convention organisant le pilotage technique et financier du traité et à travers lui, du régime, prévoient la fourniture par AXA de prestations accessoires visant à assister la CREPA dans l'établissement des documents et rapports prévus par la réglementation aux fins d'exercice de la surveillance de l'institution : rapport de solvabilité, rapport de suivi du plan de provisionnement, ainsi que dans la réalisation d'études d'adossement Actif-Passif du régime et dans la définition et le suivi de la politique d'investissement (allocation stratégique, tactique, définition et suivi du mandat du gérant du portefeuille de placements).

4.2 - Pilotage technique et financier du Traité et du Régime

Bien que, sur le plan juridique, la responsabilité de la gestion financière du régime soit confiée à AXA par le traité de réassurance, celle-ci assurera un reporting technique et financiers auprès de la CREPA et associera la Caisse, dans le cadre d'un comité de pilotage CREPA-AXA, au suivi régulier (trimestriel voire mensuel si nécessaire) de la gestion du portefeuille de placements constitué par AXA au titre du Traité et de l'équilibre économique du régime (des études Actif Passif seront réalisées par AXA chaque année). Ces études devront prendre en compte l'analyse du passif et de son évolution probable (plusieurs jeux d'hypothèses pouvant être retenus portant notamment sur les cotisations ou la démographie des cotisants), l'évolution du portefeuille de placements (selon les marchés financiers actuels et projetés selon des modélisations par processus aléatoires) ainsi que l'ensemble des contraintes réglementaires ou liées au plan de redressement qui pèseront sur le régime.

Ces études permettront à la direction des investissements d'AXA de définir l'allocation stratégique du portefeuille des placements du régime et la marge tactique nécessaire à l'optimisation de la performance de la sélection de valeurs (en fonction notamment des contraintes réglementaires et/ou liées au plan de redressement pesant sur AXA ainsi que sur la CREPA). À cet égard, il convient de noter que les contraintes du plan de redressement du régime, combinant l'évolution du passif correspondant et un objectif de croissance de son taux de couverture, conduiront très probablement à privilégier largement les placements obligataires détenus en direct (et non via des OPCVM ou autres fonds d'investissement qui induisent des risques de dotation d'une provision pour risque d'exigibilité).

La sélection des titres de ce portefeuille sera dans ce cadre déléguée par AXA, sous son contrôle exclusif, à sa société de gestion de portefeuille AXA Investment Managers (AXA IM). AXA pourrait toutefois le cas échéant et en accord avec la CREPA sélectionner d'autres gestionnaires d'actifs (en dehors du portefeuille obligataire pour lequel une telle sélection ne se justifie pas au regard du positionnement d'AXA IM sur ce marché et du cadre réglementaire assurantiel particulier attaché à la gestion des titres obligataires). Toutefois, il convient d'indiquer que la mise en œuvre d'une telle option fera l'objet d'un cahier des charges défini par AXA reflétant les procédures de contrôle interne et d'enregistrement de ses opérations sur titres (au regard notamment de ses obligations législatives ou réglementaires) et prévoyant la connexion des outils informatiques et comptables d'AXA et du gérant.

Annexes

Annexe 1 : Décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif à certaines opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la Sécurité sociale

Article 1er

Le présent décret s'applique aux régimes collectifs obligatoires en vertu d'une convention collective de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, mettant en œuvre des opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale, dont les engagements sont gérés par une institution de prévoyance, pour lesquels la provision technique spéciale a été inférieure à la provision mathématique théorique au cours de chacun des deux derniers exercices clos à la date de publication du présent décret.

Article 2

Dans un délai de neuf mois à compter de la publication du présent décret, l'institution mentionnée à l'article 1^{er} soumet un plan de provisionnement à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale, après l'avoir fait préalablement approuvé par la commission paritaire ou par l'assemblée générale, selon les cas.

Dans le cadre de ce plan, l'institution s'engage à constituer progressivement, dans un délai maximum de vingt ans, une provision technique spéciale au moins égale à la provision mathématique théorique du régime.

Elle s'engage par ailleurs à constituer, conformément aux dispositions de l'article R. 931-10-6 du code de la sécurité sociale, une marge de solvabilité au moins égale à l'exigence minimale calculée en application des dispositions de l'article R. 931-10-7 du même code. Pour la détermination de cette exigence de marge, il est tenu compte de la seule provision technique spéciale effectivement constituée.

Le plan détaille les prévisions annuelles des ratios définis à l'article 8 du présent décret et fixe, pour toute sa durée, les séries annuelles de la valeur d'acquisition de l'unité de rente et de la valeur de service.

Article 3

Lors de l'approbation du plan de provisionnement, l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale précise la nature et la périodicité des informations que l'institution de prévoyance doit lui communiquer.

Une fois approuvé par cette autorité, le plan de provisionnement est annexé au règlement du régime.

Pendant la durée de ce plan, tous les documents à caractère contractuel ou réglementaire afférents aux opérations indiquent clairement la fraction provisionnée des engagements du régime. Ces mêmes documents comportent les valeurs de service prévisionnelles fixées pour la durée du plan. Ils précisent que ces valeurs ne sont pas garanties.

Chaque année, l'institution de prévoyance informe chaque membre participant ou bénéficiaire de la fraction provisionnée des droits inscrits à son compte.

Article 4

Le plan de provisionnement comporte un plan de financement. Ce dernier précise les ressources supplémentaires apportées au régime, lesquelles peuvent comprendre des contributions additionnelles à la charge des membres adhérents et des membres participants. Ces contributions additionnelles peuvent ne pas donner lieu à attribution d'unités de rente aux participants. Le plan de financement fixe le montant, la périodicité, les modalités de versement de ces contributions et la répartition de leur charge entre les membres adhérents et les membres participants.

Le plan de financement fixe l'échéancier selon lequel ces ressources sont affectées à la provision technique spéciale, par dérogation au premier alinéa de l'article R. 932-4-4 du code de la sécurité sociale, ainsi que, si nécessaire, à la constitution de la marge de solvabilité.

L'élaboration du plan de financement et ses éventuelles adaptations ultérieures donnent lieu à la modification par avenant des accords collectifs mentionnés à l'article 1^{er}.

Article 5

Le plan de provisionnement ne peut prévoir une baisse de la valeur de service que si cette baisse figure également dans le plan de financement.

Article 6

Pour les institutions de prévoyance gérant un régime soumis à un plan de provisionnement en application du présent décret, le plan de financement mentionné à l'article R. 931-5-3 du code de la sécurité sociale peut, à titre exceptionnel, être étalé sur une durée de quatre ans.

Article 7

Lorsque les provisions techniques comptabilisées par l'institution au titre du régime ne sont pas représentées de manière au moins équivalente par les actifs du régime, le plan de provisionnement prévoit les modalités permettant de parfaire cette représentation en affectant au régime des actifs autres que ceux représentatifs des engagements réglementés de l'institution. Ces actifs sont obligatoirement choisis dans les catégories d'actifs définies aux 1^o et 2^o de l'article R. 932-3-1 et au 16^o de l'article R. 931-10-21 du code de la sécurité sociale.

Le changement d'affectation d'actifs emporte affectation au régime du produit des droits attachés à ces actifs, y compris les produits correspondant aux éventuels crédits d'impôts attachés à la détention de ces mêmes actifs. Les actifs ainsi affectés au régime sont inscrits à son bilan pour leur valeur de réalisation déterminée conformément aux dispositions de l'article R. 931-10-42 du code de la sécurité sociale. La différence entre cette valeur et la valeur comptable antérieure est constatée dans le compte de résultat de l'institution. L'affectation de ces actifs au régime est défi-

nitive.

En contrepartie de cette affectation, l'institution peut opérer d'éventuels prélèvements sur la provision technique spéciale, par dérogation au premier alinéa de l'article R. 932-4-4 du code de la sécurité sociale. Le plan de provisionnement précise le montant, la périodicité et la durée de ces prélèvements.

Article 8

L'institution présente chaque année à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale un rapport sur la mise en œuvre du plan de provisionnement. Ce rapport comporte notamment l'état des prévisions et des réalisations en matière de rendement des actifs ainsi que l'évolution réelle et prévisionnelle des paramètres techniques et des engagements du régime.

Il fait apparaître, en particulier, à l'issue de chaque exercice du plan de provisionnement, les ratios suivants :

1° Un ratio de couverture égal au rapport entre la provision technique spéciale, à la clôture de l'exercice, et la provision mathématique théorique à cette même date ;

2° Un ratio de financement du provisionnement égal au rapport entre, d'une part, les cotisations créatrices de droits ayant alimenté dans l'année la provision technique spéciale et, d'autre part, la variation de la provision mathématique théorique correspondant aux points acquis dans la même année ;

3° Un ratio prospectif égal au rapport entre, d'une part, la somme de la provision technique spéciale à la clôture de l'exercice et de la valeur actuelle probable des ressources prévisibles du régime jusqu'à la fin du plan de provisionnement et, d'autre part, la valeur actuelle probable des prestations prévisibles jusqu'à la fin du plan de provisionnement et des prestations correspondant aux unités de rente acquises à la fin du plan de provisionnement.

Les ressources prévisibles du régime sont calculées sur la base des hypothèses réactualisées en fonction des conditions observées à la date de clôture de l'exercice. Elles comprennent toutes les ressources prévues dans le plan de financement : cotisations nettes des prélèvements de gestion, produits financiers, contributions additionnelles et autres ressources affectées par l'institution de prévoyance. Les valeurs actuelles probables sont calculées en utilisant les tables de mortalité et les taux d'intérêt applicables pour le calcul de la provision mathématique théorique à la clôture de l'exercice.

Le rapport retrace l'évolution prévisible de ces ratios jusqu'à la fin du plan de provisionnement.

Article 9

Toute modification du plan de provisionnement est soumise à l'approbation de l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale.

En outre, dans un délai de six mois suivant la clôture du dernier exercice, l'institution soumet à l'approbation de cette autorité un plan de provisionnement modificatif, dans les deux cas suivants :

1° Lorsque le ratio de couverture mentionné à l'article 8 est inférieur pendant deux exercices successifs à la prévision correspondante dans le plan de provisionnement ;

2° Lorsque le ratio prospectif mentionné à l'article 8 est inférieur à 1 pendant deux exercices successifs.

Article 10

Lorsqu'elle est saisie d'un plan de provisionnement modificatif, l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale ne peut autoriser une augmentation de la valeur de service de l'unité de rente, au-delà des prévisions initiales du plan de provisionnement, que si cette augmentation n'entraîne pas une dégradation du taux de couverture du régime par rapport à celui prévu dans le plan de provisionnement. Dans ce cas, elle peut également autoriser une augmentation de la valeur d'acquisition du point si cette modification n'entraîne pas une augmentation du ratio de financement du provisionnement par rapport à celui prévu dans le plan de provisionnement.

Tout autre cas d'augmentation de la valeur d'acquisition du point doit faire l'objet d'un avenant au plan de financement.

Article 11

Les articles R. 932-4-16, R. 932-4-17 et R. 932-4-18 du code de la sécurité sociale ne s'appliquent pas aux régimes mentionnés à l'article 1^{er} et soumis à un plan de provisionnement en application du présent décret.

Lorsque le ratio de couverture constaté à la clôture de deux exercices successifs est supérieur à 1, l'institution soumet à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale un programme d'activité du régime sur cinq ans. Au vu de ce programme, et si le taux de couverture prévisionnel reste supérieur à 1 au cours de toute sa durée, cette autorité prononce la fin du plan de provisionnement. Le régime cesse alors de bénéficier des dispositions du présent décret.

Article 12

Dans le cas où un régime soumis à un plan de provisionnement fait l'objet d'un transfert de portefeuille, que ce transfert soit conventionnel ou d'office, le cessionnaire peut bénéficier des dispositions du présent décret au titre des opérations faisant l'objet du transfert. Préalablement au transfert, le cessionnaire indique à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale s'il s'engage sur la réalisation du plan de provisionnement en cours ou soumet à son approbation un plan de provisionnement modificatif.

Article 13

Il est procédé à la conversion du régime, dans les conditions prévues aux articles R. 932-4-20 et R. 932-4-21 du code de la sécurité sociale, dans les cas suivants :

1° Le plan de provisionnement initial ou modificatif n'a pas été fourni dans les délais fixés par le présent décret;

2° Le plan de provisionnement ou le plan de provisionnement modificatif, lorsque celui-ci est requis par le présent décret, n'a pas reçu l'approbation de l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, avant de formuler un refus définitif, cette autorité invite l'institution à lui présenter à nouveau un plan modifié dans un délai qu'elle détermine ;

3° Le taux de couverture constaté est inférieur à 1 à l'issue du plan de provisionnement ou du plan de provisionnement modificatif.

Article 14

Le ministre de la santé et des solidarités est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française

Annexe 2 : PMT générée par 100 euros de cotisations à compter de 1^{er} janvier 2007

Âge au versement de la cotisation	Cotisation nette	Cotisation génératrice de droits	Nombre de points acquis	PMT générée (rente non réversible à 65 ans)
25 ans	100	50	3.50	27.78
26 ans	100	50	3.50	28.35
27 ans	100	50	3.50	28.93
28 ans	100	50	3.50	29.53
29 ans	100	50	3.50	30.13
30 ans	100	50	3.50	30.75
31 ans	100	50	3.50	31.38
32 ans	100	50	3.50	32.02
33 ans	100	50	3.50	32.68
34 ans	100	50	3.50	33.34
35 ans	100	50	3.50	34.02
36 ans	100	50	3.50	34.72
37 ans	100	50	3.50	35.42
38 ans	100	50	3.50	36.15
39 ans	100	50	3.50	36.88
40 ans	100	50	3.50	37.64
41 ans	100	50	3.50	38.40
42 ans	100	50	3.50	39.19
43 ans	100	50	3.50	39.99
44 ans	100	50	3.50	40.82
45 ans	100	50	3.50	41.66
46 ans	100	50	3.50	42.52

Âge au versement de la cotisation	Cotisation nette	Cotisation génératrice de droits	Nombre de points acquis	PMT générée (rente non réversible à 65 ans)
47 ans	100	50	3.50	43.41
48 ans	100	50	3.50	44.32
49 ans	100	50	3.50	45.25
50 ans	100	50	3.50	46.21
51 ans	100	50	3.50	47.20
52 ans	100	50	3.50	48.21
53 ans	100	50	3.50	49.26
54 ans	100	50	3.50	50.34
55 ans	100	50	3.50	51.44
56 ans	100	50	3.50	52.57
57 ans	100	50	3.50	53.75
58 ans	100	50	3.50	54.97
59 ans	100	50	3.50	56.24
60 ans	100	50	3.50	57.58
61 ans	100	50	3.50	58.97
62 ans	100	50	3.50	60.41
63 ans	100	50	3.50	61.92
64 ans	100	50	3.50	63.49
65 ans	100	50	3.50	65.14

Avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié

(Voir Avenant n° 127 du 12 juillet 2019)

Article 7. Salaires

Avenant n° 130 du 15 octobre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Article 1

Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2022, une augmentation de 3 % des salaires minima comme suit :

Grille des salaires minima hiérarchiques Branche des personnels salariés des cabinets d'avocats (IDCC 1000)			
Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaire minima au 1 ^{er} janvier 2022 (en €)
4	207	7,81	1 616,67
	215	7,73	1 661,95
	225	7,53	1 694,25
	240	7,26	1 742,40
3	240	7,26	1 742,40
	250	7,26	1 815,00
	265	7,26	1 923,90
	270	7,26	1 960,20
	285	7,26	2 069,10
	300	7,26	2 178,00
	350	7,26	2 541,00
2	385	7,26	2 795,10
	410	7,26	2 976,60
	450	7,26	3 267,00
	480	7,26	3 484,80
1	510	7,26	3 702,60
	560	7,26	4 065,60

Article 2 Date d'application du présent avenant

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée le 1^{er} janvier 2022.

Pour les cabinets d'avocats non-membres d'une organisation «employeur» signataire du présent avenant, ce dernier sera obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 3 Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Avenant n° 133 du 14 octobre 2022

[Étendu par arr. 26 déc. 2022, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;
SAF ;
ABF ;
FNUJA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;
CFE CGC ;
UNSA ;

CAT.

Article 1 **Augmentation des Minima Conventionnels**

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2023, une augmentation de 4 % des salaires minima comme suit :

Grille des salaires minima hiérarchiques Branche des personnels salariés des cabinets d'avocats (IDCC 1000)			
Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaire minima au 1 ^{er} janvier 2023 (en €)
4	207	8,1224	1 681,34
	215	8,0392	1 728,43
	225	7,8312	1 762,02
	240	7,5504	1 812,10
3	240	7,5504	1 812,10
	250	7,5504	1 887,60
	265	7,5504	2 000,86
	270	7,5504	2 038,61
	285	7,5504	2 151,86
	300	7,5504	2 265,12
	350	7,5504	2 642,64
2	385	7,5504	2 906,90
	410	7,5504	3 095,66
	450	7,5504	3 397,68
	480	7,5504	3 624,19
1	510	7,5504	3 850,70
	560	7,5504	4 228,22

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 **Date d'application du présent avenant**

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2023.

Pour les cabinets d'avocats non-membres d'une organisation «employeur» signataire du présent avenant, ce dernier sera obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 3 **Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Avenant n° 134 du 15 décembre 2023

[Étendu par arr. 19 févr. 2024, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CAT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Article 1

Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2024, une augmentation minima comme suit :

Niveau	Coefficient	Augmentation	Nouvelle valeur du point	Salaire brut au 1 ^{er} janvier 2024
IV	207	5,87	8,5992	1 780,03
	215	5,3	8,4653	1 820,03
	225	5,0	8,2228	1 850,12
	240	4,0	7,8524	1 884,55
III	240	4,0	7,8524	1 884,58
	250	4,0	7,8524	1 963,10
	265	4,0	7,8524	2 080,89
	270	4,0	7,8524	2 120,15
	285	4,0	7,8524	2 237,94
	300	4,0	7,8524	2 355,72
	350	4,0	7,8524	2 748,35
II	385	3,0	7,7769	2 994,11
	410	3,0	7,7769	3 188,53
	450	3,0	7,7769	3 499,61
	480	3,0	7,7769	3 732,92
I	510	3,0	7,7769	3 966,23
	560	3,0	7,7769	4 355,07

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Date d'application du présent avenant

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2024.

Pour les cabinets d'avocats non-membres d'une organisation «employeur» signataire du présent avenant, ce dernier sera obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Chapitre 2 - Accords professionnels convention collective du personnel des cabinets d'avocats - avocats salariés (IDCC 1850)

Article 8. Formation professionnelle

Accord du 15 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
SNPJ CFDT.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur compétences de la branche.

Article 1

Désignation

Les partenaires sociaux signataires du présent accord désignent l'opérateur de compétences s'inscrivant dans la filière 10 «services de proximité et de l'artisanat» (OPCO «PEPSS» en cours de constitution).

Cet OPCO est désigné pour collecter et gérer les contributions conventionnelles et complémentaires de la branche.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du des Avocats Salariés (IDCC 1850).

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche.

Article 4
Contribution conventionnelle

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les cabinets versent à l'OPCO désigné la contribution conventionnelle de formation prévue par l'avenant 16 du 24 octobre 2014 de la Convention Collective des Avocats salariés.

Article 5
Mise en œuvre de la collecte

Dans le cadre de la période transitoire, résultant de l'entrée en vigueur progressive des dispositions prévues par la loi 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, le présent accord entend expressément déléguer à l'opérateur de compétence de la branche, qu'il résulte d'une désignation ou d'une décision ministérielle, la collecte des cotisations conventionnelles prévues dans la Convention Collective Nationale des avocats salariés (IDCC 1850).

Article 6
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7
Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation sociale en vigueur.

Article 8
Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 9
Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Article 10
Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Avenant 25 du 20 novembre 2020

relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle

Article 9. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 17 novembre 2017

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension, pour une durée de cinq ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
SPAAC CFE CGC ;
SNPJ CFDT.

Préambule

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les structures d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Un premier accord du 16 décembre 2011 a marqué la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de cet objectif au regard des évolutions législatives, notamment de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 et de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les employeurs ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les disparités de traitement et les stéréotypes.

Il est rappelé les dispositions suivantes de l'article L. 1142-2-1 du code du travail :

«Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.», ainsi que les dispositions extraites de l'article L. 4121-2 du code du travail : «L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : ... 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1», et l'article 222-33-2 «Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende»

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

1- Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale du 17 février 1995 régissant les rapports dans les cabinets d'avocats avec les avocats salariés.

Le présent accord s'applique aux structures d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les employeurs non visés par ces obligations en raison de leur effectif, à s'inspirer du présent accord.

2- Actions à mener

Dans le but de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent aux employeurs d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles
- les conditions de travail et d'emploi, notamment des salariés à temps partiel
- la santé et la sécurité au travail
- la rémunération effective
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Au préalable, dans les structures d'au moins 50 salariés, un diagnostic dans les domaines ci-dessus doit être élaboré en procédant à une analyse des indicateurs conformément aux obligations légales. Ces indicateurs pourront être actualisés ou complétés en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Les indicateurs portant sur les domaines de progression précités seront systématiquement présentés en respectant une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentage de l'effectif total des avocats.

2.1

Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps réduit.

2.1.1 - Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, l'employeur s'engage à ce que le libellé avocat et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie

susceptible d'être discriminante.

2.1.2 - Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont identiques entre les femmes et les hommes et en aucun cas discriminants.

2.1.3 - Égalité de rémunération

À poste équivalent, la rémunération à l'embauche est appréciée sans distinction de genre.

2.2

Formation professionnelle continue

Il est rappelé que la profession impose aux avocats un minimum de 20 heures par an. Elle représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences professionnelles.

2.2.1 - Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation au bénéfice des salariés en vue du développement de leurs compétences professionnelles et de leur adaptation aux évolutions de leur poste et/ou de la structure doivent être équilibrées dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Objectif

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution des avocats salariés sans discrimination.

Les souhaits de l'avocat et les besoins de l'employeur en matière de formation seront notamment abordés lors de l'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel.

Indicateurs

Les employeurs devront prendre en compte les indicateurs suivants :

le nombre d'heures de formation par sexe

le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation, au sein de la structure, pendant au moins 3 années consécutives de travail effectif par sexe.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée de la structure, lorsque celle-ci y est soumise.

2.2.2 - Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les employeurs doivent prendre en compte, au regard des contraintes de la structure, celles liées à la vie personnelle du salarié, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur prend en charge les frais qui seront engagés pour la formation de l'avocat salarié selon le barème en vigueur au sein de la structure (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront éventuellement être remboursés à l'avocat salarié sur justificatifs dans les conditions définies dans la structure.

2.2.3 - Accès des avocats salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est tenu à une obligation de maintien de l'employabilité de ses avocats salariés.

Les avocats salariés qui reprennent leur activité au sein de la structure après un congé de longue durée, notamment de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, font partie des publics prioritaires à l'accès aux dispositifs de formation.

Un entretien individuel a lieu lors de la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 30 jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur identifie les actions de formation adaptées et nécessaires pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

2.3

Promotion et évolution professionnelles

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et de promotion, notamment d'accès aux postes de responsabilité.

L'entretien professionnel permet à l'employeur d'échanger avec l'avocat salarié sur ses souhaits d'évolution de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'employeur favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble de ses métiers sans stéréotype lié au genre.

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, l'employeur veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte, à compétences égales, des éventuels déséquilibres constatés entre les femmes et les hommes dans l'emploi.

Indicateurs

L'employeur prendra en compte les indicateurs suivants :

- nombre d'avocats salariés femmes/hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle au cours des trois dernières années
- nombre d'avocats salariés femmes/hommes exerçant des fonctions d'encadrement

2.4

Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Les avocats salariés à temps réduit qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un poste, sans distinction de genre.

Les employeurs veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un avocat salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps réduit, sans distinction de genre.

À la demande de l'avocat salarié, lorsque les contraintes de la structure ou du service le permettent, l'employeur pourra aménager l'organisation du travail de façon temporaire ou permanente, indépendamment du genre de l'avocat salarié concerné.

Indicateurs

L'employeur déterminera comme indicateurs par catégories :

- la comparaison de la durée du travail entre les femmes et les hommes
- le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes et leur évolution

2.5

Rémunération effective

Les employeurs respectent le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences et expériences équivalentes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des avocats salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par une spécialisation, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Il est rappelé que les avocats salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les avocats salariés de la même structure.

Indicateurs

Les indicateurs porteront sur :

- la rémunération moyenne mensuelle par genre
- la rémunération médiane mensuelle par genre
- la moyenne des augmentations individuelles de la structure par genre
- le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant des dix plus hautes rémunérations de la structure

2.6

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'employeur doit favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans l'organisation du travail en évitant tout stéréotype de genre.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à programmer au regard des contraintes organisationnelles :

- les réunions ou séminaires à des horaires compatibles avec la vie personnelle
- les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des avocats salariés
- les stages de formation professionnelle si possible à proximité du lieu de travail

Indicateurs

Les indicateurs porteront sur : l'effectif des avocats salariés en congé parental : à temps réduit ou complet.

3- Suivi d'application

Les employeurs devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesu-

rant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'ils auront retenus.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation analysera les données en sa possession et indiquera s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les domaines d'action précités.

4- Durée et effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de cinq ans et prend effet à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

5- Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Article 10. Santé

Accord du 19 octobre 2018

[Étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension pour une durée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Par un premier accord du 1^{er} juillet 2011, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté leur volonté de s'inscrire dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Le présent accord vise à renforcer une démarche générale de prévention des risques psychosociaux naissant à l'occasion du travail.

Son objectif est de poursuivre le processus d'amélioration continue en matière de prévention des risques psychosociaux.

Cet accord concerne toutes les structures et plus généralement tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995, quel que soit leur effectif, en fonction de leurs spécificités.

1- Objet de l'accord

L'employeur doit veiller à prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux au sein de sa structure. Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il a une obligation de résultat face à un risque connu ou susceptible d'être connu dans le cadre des relations de travail.

Il incombe également à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, et ce, conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail.

L'objet de l'accord est :

- d'impliquer l'ensemble des instances consultatives ou opérationnelles de la structure ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'employeur et les salariés ;
- d'engager une démarche de prévention globale impliquant l'ensemble des acteurs internes et externes de la structure ;
- de promouvoir des outils de détection des facteurs de risques et de leurs effets sur la santé (Définition OMS : état de complet bien-être physique, mental et social).

2- Définition des risques psychosociaux

La notion de bien-être au travail recouvre tout ce qui contribue à atteindre ou maintenir la santé au travail.

Si le travail est généralement source d'épanouissement, il peut être également source de dégradation de la santé, en fonction des conditions et l'environnement du travail.

La santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

Les risques psychosociaux sont la combinaison des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle.

Les risques psychosociaux («RPS») regroupent plusieurs risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et/ou psychique des salariés ou des employeurs et peuvent altérer leur santé et la performance de l'organisation de la structure.

3- Les facteurs favorisant l'apparition de risques psychosociaux

Les parties reconnaissent que chacun réagit de manière différente à des situations similaires, de même qu'il peut à différents moments de sa vie réagir différemment.

Malgré ces différences de perception, certains facteurs sont identifiés comme pouvant générer des risques psychosociaux :

- des facteurs liés au travail prescrit :

La charge de travail, le rendement, la masse d'informations à traiter, l'absence d'autonomie, le caractère monotone ou répétitif des tâches, un niveau d'exigences qualitatives disproportionné quant à la précision ou à la vigilance dans l'accomplissement des missions etc.

- des facteurs liés à l'organisation du travail :

L'absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches de l'entreprise, le caractère flou des missions confiées, les délais d'exécution des missions, etc.

- des facteurs liés aux relations de travail (au sein de la structure et dans le cadre des relations entretenues après les contacts extérieurs à la structure) ;

- des facteurs liés à l'évolution de l'activité de la structure.

4- Les manifestations des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux comprennent :

- le stress au travail :

Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, il s'agit du «déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face».

- les violences au travail :

«La violence va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression physique et peut prendre la forme d'agressions verbales, comportementales, notamment sexistes, d'agressions physiques» (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010).

À titre d'exemples : incivilités, insultes, menaces, agressions par des personnes au sein de la structure ou extérieures à celle-ci (clients, avocats, fournisseurs etc.).

- le harcèlement moral :

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel» (art. L. 1152-1 du code du travail).

«Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou

mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende» (art. L. 222-33-2 du code pénal)

— Le harcèlement sexuel :

«Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.» (art. L. 1153-1 du code du travail)

5- Prévention des risques psychosociaux

5.1

Les acteurs de la prévention

Toute démarche de prévention implique l'ensemble des acteurs tant internes qu'externes.

5.1.1 - Direction et encadrement

L'engagement fort et durable de la Direction est la première condition de la démarche de prévention.

L'implication de l'encadrement, lorsqu'il existe au sein de la structure, est également primordiale : il sera un moteur des actions de la prévention.

Pour ce faire, il doit être sensibilisé aux risques psychosociaux, notamment via des actions de formation.

5.1.2 - Salariés et instances représentatives du personnel

Chaque membre du personnel ainsi que les représentants des instances représentatives du personnel, quand elles existent, participent à la prévention des RPS. Cette prévention se réalise notamment en signalant avec discrétion et en respectant la dignité de chacun, toute situation dont ils auraient connaissance de façon à prévenir une difficulté potentielle.

5.1.3 - Service de Santé au travail

Le médecin du travail et plus généralement le service de santé au travail jouent un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux selon les dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail.

Par leur activité et leur expertise, ces services peuvent détecter des facteurs et des manifestations de risques psychosociaux.

Dans le cadre des rapports transmis à l'employeur, le médecin du travail communique ces informations tout en respectant le secret médical afin de permettre la mise en place, le cas échéant, de mesures de prévention ou de correction.

5.1.4 - Inspection du travail

L'inspection du travail agit dans la mise en place de la prévention des risques psychosociaux, tant dans le cadre de ses missions de conseil à l'entreprise que de ses missions de contrôle du respect des règles applicables dans chaque entreprise.

5.1.5 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La formation est un moyen incontournable pour appréhender les risques psychosociaux, apprendre à prévenir et à aider les parties à mieux gérer toute situation de tension et/ou de souffrance au travail.

Les partenaires sociaux au sein de la CPPNI déterminent cette politique de formation et la CPNEFP en arrête les actions prioritaires.

5.2

Sources d'informations pour la mise en place d'actions de prévention

L'obligation de sécurité de résultat porte sur un risque connu ou susceptible d'être connu.

C'est par un faisceau d'éléments que les risques peuvent être détectés.

Les indicateurs sont pour partie spécifiques à chaque structure. Toutefois, il peut être utile d'en donner une liste indicative :

— l'absentéisme,

— le turn-over avec analyse des causes des départs de la structure,

— la variation du nombre de visites médicales à la demande du salarié auprès des services de santé au travail,

— la variation du nombre de plaintes auprès des instances représentatives du personnel et de l'inspection du travail,

— la fréquence des procédures disciplinaires,

— l'absence de formation pour s'adapter ou évoluer et pouvoir faire face aux contraintes de son activité,

— la variation de la charge de travail

— les rapports annuels des médecins du travail qui devront permettre de connaître quels facteurs de risques ont été recensés dans le cadre des consultations médicales,

-
- les comptes rendus des échanges avec les salariés travaillant en forfait annuel jours à l'occasion des entretiens annuels sur le fondement de l'article L. 3121-46 du code du travail,
 - les registres et les procès-verbaux des instances représentatives du personnel,
 - les comptes rendus des divers entretiens avec les salariés,
 - les procès-verbaux des réunions de droit d'expression,
 - le nombre d'alertes.

5.3

Les actions de prévention

La prévention s'apprécie au niveau de la structure. Elle fait partie d'un processus en trois phases : prévenir, réduire ou corriger, réparer.

La première phase est déterminante pour réduire durablement les RPS et prévenir les situations à risques.

5.3.1 - Prévenir

Elle implique de se questionner sur le fonctionnement de la structure, sur la manière de travailler (activité, modalités d'organisation, etc.).

La prévention a pour objectif l'élimination ou le contrôle des facteurs de risques présents dans le milieu du travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire leurs impacts négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les causes des risques psychosociaux.

Afin de cerner les causes des sources de risques naissant à l'occasion du travail, il est proposé d'informer les employeurs et de former les salariés, de constituer des groupes de réflexion, d'impliquer les services de santé au travail, de sensibiliser l'ensemble des salariés et de les écouter, et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

- Mise en place et suivi du document unique

L'employeur met en place et assure le suivi du document unique. Ce document contient, d'une part, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et d'autre part, s'il y a lieu, le plan de prévention.

Dans ce document unique doivent être intégrées des dispositions relatives aux risques psychosociaux, dont un exemple est annexé au présent accord.

- Charte des bonnes pratiques

Afin de promouvoir la prévention des risques psychosociaux, l'employeur peut mettre en place une charte de bonnes pratiques.

L'esprit de cette charte est de développer un comportement positif au sein de la structure afin de préserver et de permettre un climat de bien-être au travail.

Elle permettra de développer une harmonie entre les membres de la structure et une promotion de la profession.

Elle peut favoriser la relation avec les tiers et pourra être affichée à l'accueil de la structure pour informer et sensibiliser la clientèle sur l'engagement de la structure.

Un exemple de charte est annexé au présent accord.

- Formation des salariés

Des actions de sensibilisation et de formation seront déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le contenu de ces formations sera orienté :

- d'une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail
- d'autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les relations entre salariés et collaborateurs, sur l'organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques à adopter pour éviter ou, à défaut, réduire tout risque psychosocial.
- Processus de coopération :
- Constitution de groupes de réflexion

Au sein des structures dont la taille le permet et afin d'appréhender la diversité des situations de travail et les symptômes de souffrance, les partenaires sociaux proposent de mettre en place des groupes de réflexion incluant, s'ils existent, des représentants du personnel.

Ils ont pour objectif de détecter les bonnes et mauvaises pratiques, les pistes de progrès, les actions à mener, ainsi que les solutions envisageables.

- Renforcement du droit d'expression des salariés

Pour les structures assujetties à l'obligation de mise en place de réunions de droit d'expression des salariés, ces dernières permettront d'informer l'ensemble des salariés sur les questions de la santé et du bien-être au travail et d'échanger sur l'organisation du travail.

Une synthèse des conclusions de ces réunions sera présentée aux instances représentatives compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

— Politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières

Au cours des différents entretiens, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence entre la mission confiée et la capacité du salarié à y faire face.

— Alertes individuelles

Tout salarié constatant une situation qu'il considère comme pouvant être génératrice de risques psychosociaux doit en informer au plus vite sa hiérarchie.

Le salarié bénéficie de la protection établie par la loi.

— Action du médecin du travail

L'employeur pourra solliciter le médecin du travail à développer, dans son rapport annuel, la partie concernant les risques psychosociaux pour permettre de mieux percevoir les situations, et cela dans le strict respect du secret médical.

S'il estime qu'un salarié est en danger, le médecin du travail est tenu par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

5.3.2 - Réduire ou corriger

Ces programmes ont pour but d'aider les salariés à gérer plus efficacement les exigences et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux sources de risques psychosociaux et de leur compréhension ou en renforçant notamment leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress.

La structure et les salariés agissent chacun à leur niveau sur les conséquences des risques psychosociaux pour apprendre à les «gérer». La structure doit aider les salariés à comprendre les risques et leurs enjeux et les accompagner pour mieux faire face aux situations critiques.

5.3.3 - «Réparer»

Les interventions ont pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des salariés qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

6- Mesures en cas de réalisation du risque

6.1

Actions du médecin du travail

Le médecin du travail recevra tout salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par la structure.

Lorsque le médecin du travail ou les services de santé au travail estiment qu'un salarié est en danger, ils sont tenus par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

6.2

Devoir de signalement en cas de harcèlement

Le salarié qui signale à la hiérarchie ou aux représentants du personnel une situation de harcèlement moral ou sexuel soit pour lui-même soit pour les autres, est protégé dans les situations visées aux articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

6.3

Prise en compte des alertes individuelles des salariés

En cas d'alerte exprimée par le salarié, l'employeur doit mener une enquête pour apprécier le bien-fondé des faits allégués.

Il procède notamment :

- à l'audition individuelle des salariés concernés,
- à des échanges avec le médecin du travail,
- à la collecte de tout élément susceptible de confirmer la réalisation du risque invoqué,

Si les conclusions de l'enquête démontrent que le risque s'est effectivement réalisé, l'employeur prend les mesures nécessaires pour le faire cesser.

En cas de besoin, l'employeur peut proposer au(x) salarié(s) concernés le recours à une éventuelle médiation, qui ne sera mise en œuvre qu'en cas d'accord entre les parties.

6.4

Commission paritaire d'enquête et de médiation (CPEM)

6.4.1 - Création

Lorsqu'elle est saisie d'une demande, la CPPNI crée en son sein, une commission d'enquête et de médiation composée d'un membre de chaque collège.

Le siège de la commission est celui de l'ADDSA, chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

6.4.2 - Mise en œuvre de l'enquête et de la médiation

La commission paritaire d'enquête et de médiation est saisie au moyen d'une requête écrite envoyé au secrétariat de la commission paritaire d'enquête, ADDSA, 80, rue Saint-Lazare, Paris Cedex 9.

Pour la mise en œuvre de l'enquête et de la médiation, les membres de la CPEM devront obtenir préalablement l'accord de l'employeur et du salarié.

En cas de refus de l'une des parties, il appartiendra à la partie concernée de décider des suites à donner.

En cas d'accord, les parties mises en cause seront informées par le secrétariat de la CPEM de la procédure mise en place.

Les membres de la CPEM mèneront l'enquête et la médiation dans un délai raisonnable.

Ils pourront :

- se déplacer dans le cabinet pour entendre les parties ou toute autre personne qu'une partie souhaite voir entendue,
- prendre connaissance de tous éléments nécessaires à leur mission.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité en garantissant le respect de la dignité de chacun et dans la recherche d'une médiation.

En cas d'échec de la médiation, le résultat de l'enquête sera notifié par le secrétariat de la commission, au salarié ainsi qu'à l'employeur qui en tireront les conséquences au regard de l'obligation de sécurité.

7- Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré en CPPNI

8- Mesures spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré que le présent accord portant sur la prévention des risques psycho-sociaux dans la branche n'avait pas lieu de comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserves des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer à toutes les structures, quelles que soient leur taille, car cette branche est composée presque exclusivement de structures de moins de 50 salariés.

9- Conclusion. - Durée. - Dépôt de l'accord

9.1

Entrée en vigueur. - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux engageront une négociation de cet accord au cours de l'année qui en précédera l'expiration.

9.2

Révision

Chaque partie signataire peut à tout moment demander la révision pour tout ou partie du présent accord en envoyant cette demande au secrétariat de la CPPNI. Cette demande sera mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion utile.

Les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

9.3

Publicité. - Dépôt

Le présent accord sera notifié par le secrétariat de la commission mixte paritaire par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé par le secrétariat de la branche en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Exemple de charte des bonnes pratiques de prévention des RPS

Nom de la structure :

Préambule :

L'accord de branche en date du 19 octobre 2018 a pour ambition de développer une politique de prévention active contre les risques professionnels clairement identifiés, dont les risques psychosociaux (RPS).

La présente charte des bonnes pratiques s'inscrit dans les démarches d'actions de prévention des risques psychosociaux dans les structures, conformément à l'article 5.3.1 de l'accord susvisé. Cette charte est un engagement volontaire du cabinet pour prévenir les risques psychosociaux, c'est-à-dire éliminer et à défaut réduire à la source les risques qui peuvent naître en son sein.

L'objectif de cette charte est de préserver ou d'instaurer un climat de bien-être au travail, et ainsi dynamiser le fonctionnement de la structure.

Bonne pratique n° 1

Mettre en place une politique et des mesures de prévention en impliquant, s'il y a lieu, l'ensemble des instances représentatives du personnel.

Bonne pratique n° 2

Favoriser le bien-être au travail (reconnaissance professionnelle, développement d'échanges et coopération dans le travail entre collègues avec le soutien de la hiérarchie).

Bonne pratique n° 3 :

Identifier et réduire les éventuelles sources de stress au sein de la structure (surcharge de travail, contraintes excessives de temps, environnement de travail, mauvaise communication, difficulté à trouver du sens au travail...).

Bonne pratique n° 4

Identifier et combattre les violences au travail tant physiques que psychiques, y compris celles exercées par des personnes extérieures à la structure.

Bonne pratique n° 5

Favoriser les actions de formation et de prévention à destination des avocats salariés pour combattre le mal-être au travail et pour une meilleure maîtrise des tâches à réaliser.

Bonne pratique n° 6

Insérer dans le Document Unique (DU) les éléments d'analyse relatifs aux risques psychosociaux.

Nom du signataire :

Qualité du signataire :

Date :

Signature :

Exemple de dispositions relatives aux RPS pouvant être insérées dans le Document Unique

Échelle de cotation des risque

Gravité	Bénin	Sérieux	Très sérieux
Fréquence	Rare	Occasionnel	Fréquent
Priorité d'action	Priorité 3	Priorité 2	Priorité 1

Exemples

Unité de travail : Ensemble du personnel

Situation dangereuse	Domage potentiel	Gravité	Fréquence	Priorité	Mesures existantes	Propositions de prévention
Risques psycho-sociaux / Charge mentale						
Exigences du travail	Stress, tension, nervosité	Bénin	Fréquent	Priorité 3		

Autres thèmes proposés :

Appréhension des urgences clients						
Autonomie dans le travail						
Charge de travail						
Déficit de communication et de dialogue						
Environnement de travail						

Article 11. Salaires

Salaires au 1^{er} mars 2022

Avenant n° 26 du 4 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEF ;
CNA ;
CNADA ;
SEACE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CAT ;
CFE CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
CFDT ;
UNSA.

Les partenaires sociaux ont décidé de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés, sur La base d'une augmentation de 2,8 % arrondie à l'euro supérieur.

Article 1 Minima conventionnels pour l'ensemble des barreaux français hors Paris et Île de France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	26 796
2 ^{ème} année	29 020
3 ^{ème} année	32 196
Après la 3 ^{ème} année	36 157
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	45 139

Article 2
Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Île de France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	28 966
2 ^{ème} année	31 720
3 ^{ème} année	36 317
Après la 3 ^{ème} année	40 753
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	48 666

Article 3
Date d'application du présent avenant

Pour les personnes morales membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, la date d'application est fixée le 1^{er} mars 2022.

Pour les personnes morales non-membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, ce dernier sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 4
Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Salaires au 1^{er} janvier 2023

Avenant n° 27 du 14 octobre 2022

[Étendu par arr. 26 déc. 2022, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF ;

ABF ;

FNUJA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC ;

UNSA ;

CAT.

Les partenaires sociaux ont décidé de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés, sur la base d'une augmentation de 4 %.

Article 1
Minima conventionnels pour l'ensemble des barreaux français hors Paris et Ile de France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	27 868
2 ^{ème} année	30 181
3 ^{ème} année	33 484
Après la 3 ^{ème} année	37 603
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	46 945

Article 2
Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Ile de France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	30 125
2 ^{ème} année	32 989
3 ^{ème} année	37 770
Après la 3 ^{ème} année	42 383
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	50 613

Article 3
Date d'application du présent avenant

Pour les personnes morales membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2023.

Pour les personnes morales non-membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, ce dernier sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 4
Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Salaires au 1^{er} janvier 2024

Avenant n° 28 du 15 décembre 2023

[Étendu par arr. 19 févr. 2024, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT ;

CAT.

Les partenaires sociaux ont décidé de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés, sur la base d'une augmentation de 3 %.

Article 1
Minima conventionnels pour l'ensemble des barreaux français hors Paris et Île de France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	28 704
2 ^{ème} année	31 086
3 ^{ème} année	34 489
Après la 3 ^{ème} année	38 731
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	48 353

Article 2
Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Île de France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	31 029
2 ^{ème} année	33 979
3 ^{ème} année	38 903
Après la 3 ^{ème} année	43 654
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	52 131

Article 3
Date d'application du présent avenant

Pour les personnes morales membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2024.

Pour les personnes morales non-membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, ce dernier sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 4
Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre 3 - Autres accords relatifs aux deux IDCC 1000 et 1850

Stagiaires des cabinets d'avocats

Accord du 19 janvier 2007

[Étendu par arr. 10 oct. 2007, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de son arr. d'extension]

Préambule

Le présent Accord Professionnel National a pour objet, dans le cadre, notamment, des dispositions de l'article 9 de la Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 dite «Égalité des Chances», de fixer les conditions de gratification des sta-

giaires des cabinets d'avocats.

Les parties signataires affirment le rôle primordial de la formation professionnelle.

Les parties signataires considèrent que :

- la formation constitue une exigence constante et fondamentale dans l'exercice de la profession d'avocat ; qu'il convient d'en assurer l'effectivité ;
- cette effectivité implique notamment que les stagiaires puissent disposer durant leurs stages de moyens financiers leur permettant de se consacrer pleinement à leur formation dans le cadre du stage ;
- les maîtres de stages sont tenus d'une obligation de formation à l'égard de leurs stagiaires ; que cette obligation de formation est un élément essentiel de la convention de stage ; qu'il appartient aux maîtres de stages d'en assurer l'effectivité,
- en outre, les élèves avocats stagiaires sont soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession d'avocat conformément à l'article 12-2 de la Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques ;

Elles rappellent que :

- aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ou pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité du cabinet d'avocat,
- aucune convention de stage ne peut être conclue entre un cabinet d'avocat et une personne titulaire du Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocats (CAPA).

Article 1 **Champ d'application**

Le présent Accord Professionnel National est destiné à régir sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, en application des articles L. 131-1 et suivants du Code du travail et de l'article 9 de la Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 dite «Égalité des Chances», les conditions de gratification des stagiaires, ainsi que des élèves avocats stagiaires en cours de scolarisation dans les centres de formation professionnelle des avocats, conformément aux articles 56 et suivants du Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat, dans le cadre de leurs relations contractuelles avec les avocats maîtres de stage, personnes physiques ou morales.

Les conventions particulières entre un avocat et un ou plusieurs stagiaires ne peuvent en aucun cas contenir des conditions moins avantageuses que celles du présent accord.

Il s'applique aussi aux stagiaires des organisations ordinales et professionnelles des avocats et à ceux des organisations issues des conventions collectives relatives à la profession d'avocat qui ne relèveraient pas d'une autre convention collective.

Article 2 **Gratification des élèves avocats stagiaires (stages d'une durée supérieure à trois mois)**

En application de l'article 9 de la Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 dite «Égalité des Chances», le montant minimum mensuel de la gratification versée aux élèves avocats stagiaires en cours de scolarisation dans les centres de formation professionnelle des avocats, conformément aux articles 56 et suivants du Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat, à l'occasion des stages d'une durée supérieure à 3 mois, est fixé, pour un temps de présence mensuel du stagiaire égal à un temps plein au cours du mois considéré comme suit :

— Employeurs employant de 0 à 2 salariés non avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) :

60 % du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours.

— Employeurs employant de 3 à 5 salariés non avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) :

70 % du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours.

— Employeurs employant 6 salariés et plus non avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) :

85 % du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Article 3 **Gratification des élèves avocats stagiaires (stages d'une durée inférieure ou égale à trois mois)**

Le montant minimum mensuel de la gratification versée aux élèves avocats stagiaires en cours de scolarisation dans les centres de formation professionnelle des avocats, conformément aux articles 56 et suivants du Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat, à l'occasion des stages d'une durée inférieure ou égale à

3 mois est fixé, pour un temps de présence mensuel du stagiaire égal à un temps plein au cours du mois considéré, comme suit :

— Employeurs employant de 0 à 2 salariés non avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) :

60 % du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours.

— Employeurs employant de 3 à 5 salariés non avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) :

70 % du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours.

— Employeurs employant 6 salariés et plus non avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) :

85 % du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Article 4

Gratification des autres stagiaires

En application de l'article 9 de la Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 dite «Égalité des Chances», le montant minimum mensuel de la gratification versée aux stagiaires à l'occasion des stages d'une durée supérieure à 3 mois, est fixé, pour un temps de présence mensuel du stagiaire égal à un temps plein au cours du mois considéré, en % du SMIC au 1^{er} janvier de l'année en cours et en fonction du niveau d'étude en cours ou atteint par le stagiaire, comme suit :

Niveau d'étude en cours ou atteint	% du SMIC
Licence	40
M1	50
M2 et Doctorat	60

Article 5

Nature juridique des gratifications

Les gratifications visées aux articles 2, 3 et 4 du présent accord n'ont pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 140-2 du Code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent Accord Professionnel National prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 7

Durée

Le présent Accord Professionnel National est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à la demande de l'une des organisations signataires ou adhérentes. Les nouvelles propositions doivent accompagner la demande de révision et être examinées dans un délai maximal de 3 mois.

En outre, le présent Accord Professionnel National est conclu au regard des dispositions de l'article 9 de la Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 dite «Égalité des Chances».

Si tout ou partie des dispositions de l'article 9 de la Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 dite «Égalité des Chances» venait à être modifié ou abrogé, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontrent afin d'examiner les dispositions à prendre.

Article 8

Formalités

Le présent Accord Professionnel National, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires, ainsi que pour le dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article 9

Extension

L'extension du présent Accord Professionnel National est demandée conformément aux dispositions de l'article L.

133-1 du Code du travail.

Gratification des stagiaires

Avenant du 21 décembre 2007

[Étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2008]

Article 1

Les dispositions de l'accord du 19 janvier 2007 relatives aux stagiaires des cabinets d'avocats ne concernent pas les «stages découvertes» ou «stages d'observations» qui se déroulent sur la première période de formation de l'élève avocat telle qu'elle est organisée par les Centres de formation en application de l'article 57 alinéa 1 du décret du 27 novembre 1991 sous réserve que la durée de ce stage soit inférieure à 6 semaines.

Article 2

Les élèves avocats qui effectuent un stage qui s'inscrit en application de l'article 58 alinéa 2 du décret du 29 novembre 1991, perçoivent une gratification dans les conditions prévues à l'accord du 19 janvier 2007, quelque soit la durée mensuelle de leur stage, calculée sur la base d'un temps plein.

Article 3

Cet avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2008.

Chapitre 4 - Dispositions finales

Article 12. Entités de moins de 50 salariés

La présente annexe s'applique sans particularité aux entités de moins de 50 salariés.

Article 13. Durée - Révision - Dénonciation

Cette annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée ou révisée conformément aux dispositions légales.

Article 14. Date d'effet

Elle prendra effet dès sa date d'extension.

SALAIRES

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 21 juin 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNUJA ;

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

Confédération autonome du travail CAT.

Préambule

Le présent accord est relatif aux règles applicables dans les entités du champ de la convention collective des salariés des cabinets d'avocats, tel qu'il résulte de l'accord du 26 juillet 2019 portant fusion des champs d'application des conventions «avocats salariés» et «personnel salarié des cabinets d'avocats».

Il a pour ambition de répondre aux besoins économiques de ces structures mais également aux aspirations des salariés au plan de leurs conditions de travail, d'emploi, s'agissant des aspects tenant à la conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Chapitre préliminaire

Article 1

Champ d'application

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entités définies en préambule, à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail (sauf exception prévue contractuellement), et des stagiaires n'ayant pas la qualité de salarié.

Toutefois, il comporte des dispositions spécifiques concernant les salariés à temps partiel et les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours.

Article 2

Modalités d'application

Les entités relevant de la branche peuvent soit faire application directe de tout ou partie de ces dispositions, soit faire application de l'article L. 2253-3 du code du travail permettant de faire prévaloir un accord d'entreprise ou d'établissement sur le contenu du présent accord. En outre, le présent accord ne remet pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise ou d'établissement, préexistants, quel que soit le contenu de ces accords.

Chapitre I

Durée du travail

Article 3

Travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend conformément aux dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 4

Durées maximales du travail

4.1

Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne est fixée, conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, à 10 heures de travail effectif. Toutefois, l'activité des entités comporte des périodes pendant lesquelles la durée du travail s'accroît, ce qui peut alors nécessiter, à titre exceptionnel, de porter la durée du travail à 12 heures. Une information sur la période concernée par ce supplément d'activité sera donnée au Comité Social et Économique (CSE), s'il existe, ou en l'absence de CSE aux salariés concernés.

4.2

Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail, sauf autorisation de l'inspection du travail pour circonstances exceptionnelles dans les conditions de l'article L. 3121-21 du code du travail.

4.3

Durée maximale hebdomadaire moyenne

Dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période maximale de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures.

Article 5

Heures supplémentaires

5.1

Définition

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, appréciées selon le cadre de répartition retenu (hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel) de cette durée légale.

Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent défini à l'article 5.5 donnent lieu à une information préalable du CSE, s'il existe. Celles accomplies au-delà de ce contingent donnent lieu à un avis préalable.

5.2

Majoration

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration dont le taux est fixé à 15 % pour les quatre premières heures, chacune des quatre heures suivantes est majorée de 25 %, les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Pour les entités de 20 salariés au plus, la majoration des quatre premières heures supplémentaires est fixée à 10 %.

5.3

Repos de remplacement

L'employeur peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent.

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation du CSE, s'il existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;*
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue ;*
- éventuellement, le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.*

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- le repos ne peut être pris que par demi-journée de travail effectif ou par journée entière et dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit,*
- les dates de repos sont fixées par l'employeur moyennant un délai de prévenance de 2 semaines.*

5.4

Contrepartie obligatoire en repos

À défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent stipulé à l'article 5.5 donnent lieu à une contrepartie en repos obligatoire, définie par l'article L. 3121-38. Les modalités de prise de ce repos sont définies par les articles D. 3121-17 et suivants du code du travail.

L'effectif salarié et le franchissement du seuil de 20 salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

5.5

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 160 heures par an et par salarié.

Article 6

Temps de déplacement

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Lorsque ce temps dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Un accord d'entreprise, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, s'il existe, définit cette contrepartie.

Chapitre II

Aménagement du temps de travail

Article 7

Principes

L'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines consiste à déroger à la référence hebdomadaire pour organiser et décompter la durée du travail. Le décompte du temps de travail s'effectue non plus sur la semaine mais à l'issue de la période définie par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur qui la met en œuvre. Il s'agit notamment de permettre aux entités d'adapter le temps de travail en fonction des nécessités de l'entreprise.

Pour les salariés à temps complet, les entités pourront opter entre les différents modes de répartition de la durée légale tels que définis ci-après. Ce choix fera l'objet d'une consultation du CSE, s'il existe, ou en l'absence de CSE, d'une information aux salariés par note de service affichée ou diffusée par tout moyen (intranet).... Le présent accord définit les modalités d'aménagement du temps de travail, lesquelles pourront être appliquées au sein de la même entité.

Article 8

Répartition dans un cadre hebdomadaire

La durée légale pourra être répartie dans un cadre hebdomadaire. Les heures effectuées dans cette hypothèse au-delà de 35 heures de travail effectif sont des heures supplémentaires.

La durée du travail pourra être répartie de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours ouvrables de la semaine.

Article 9

Horaires individualisés

Sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, après avis conforme du CSE. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages horaires impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- soit de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre,*
- soit de plus de 8 heures d'un mois civil sur un autre.*

Il est fait un choix entre l'une ou l'autre des possibilités ; dans tous les cas, le total des heures reportables, dans un sens ou dans un autre, ne peut excéder 12 heures.

Les heures accomplies au-delà de 35 heures dans les limites ci-dessus n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires.

Article 10

Répartition sur une période pluri-hebdomadaire

La durée légale pourra être répartie sur une période pluri-hebdomadaire comprise entre deux semaines et au maximum 12 semaines. Dans le cadre de cette répartition, les heures supplémentaires se décomptent à l'issue de la

période de référence choisie (nombre de semaines par la durée légale de travail).

Article 11

Répartition dans le cadre annuel

11.1

Dans le cadre de contraintes liées à l'activité

L'activité de certaines entités se caractérise par des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, qui résultent le plus souvent de contraintes extérieures.

Ces impératifs se traduisent périodiquement par une augmentation sensible du temps de travail, qui permet de faire face aux surcroûts d'activité.

Afin de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité, les entités qui le souhaitent, peuvent avoir recours à une répartition annuelle du temps de travail.

1.1

Programme indicatif

Le programme indicatif est fixé par l'employeur sur l'année ou le semestre. Il est communiqué aux salariés au plus tard 14 jours calendaires avant le début de la période.

1.2

Variation d'horaire

L'horaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre, sur l'année sans pouvoir excéder 44 heures hebdomadaires sur 10 semaines consécutives ou non. Les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre d'une période de 12 mois.

La durée hebdomadaire du travail ne doit pas excéder en moyenne annuelle la durée légale en vigueur par semaine travaillée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux avocats salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours ou en heures.

1.3

Contrepartie

Les salariés concernés par les dispositions du présent article bénéficient de l'équivalent de deux jours de repos supplémentaires pris à leur initiative avec l'accord de l'employeur, dans la période annuelle de référence.

11.2

Dans le cadre de l'octroi de jours de repos

Cette même forme de répartition pourra aussi être mise en place dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des salariés, en permettant de dégager à leur profit des jours non travaillés destinés à compenser les dépassements de la durée légale hebdomadaire.

Dans cette hypothèse, sera définie la durée collective de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires, permettant l'octroi de jours non travaillés destinés à compenser les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale.

2.1

Nombre de jours non travaillés

Le nombre de jours non travaillés sera calculé à partir du nombre d'heures effectuées dépassant la durée légale hebdomadaire par le nombre de semaines travaillées sur la période de référence. Il dépendra en conséquence du résultat ainsi obtenu divisé par la durée quotidienne de travail moyenne des salariés concernés sur la période de référence soit selon l'exemple suivant pour un salarié qui effectue 39 heures réparties sur 5 jours :

*365 jours – (104 jours de repos hebdomadaire + 25 jours de congés payés + 8 jours fériés) = 228 jours travaillés
soit 45,6 semaines, qui permettent un quota d'heures de repos de 182,4 heures
soit 23 jours de repos pour 1 journée de 7,8 heures.*

2.2

Fixation des jours non travaillés

Les jours de repos sont répartis sur l'année par l'employeur après concertation avec le salarié.

Lorsque le salarié acquiert un droit au repos égal ou supérieur à 4 jours, il peut prendre un repos à son choix dans la limite du quart des jours de repos acquis sous condition de communiquer ces dates à l'employeur deux mois à l'avance.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées :

- Pour les jours dont le choix lui est attribué, le salarié respecte un délai de prévenance de 15 jours au moins ;
- Pour les jours qu'il gère, l'employeur devra respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours calendaires. Il devra indemniser, sur justificatifs, les éventuels frais non récupérables engagés par le salarié.
- En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord d'entreprise.

2.3

Période de référence et heures supplémentaires

La période de référence annuelle de ces deux systèmes pourra être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Dans le cadre annuel, les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 1607 heures de travail effectif, intégrant la journée de solidarité.

Article 12

Dispositions communes

Ces dispositions s'appliquent aux modalités de répartition de la durée légale du travail telles que prévues par les articles 10 et 11 ci-avant.

12.1

Modification de la durée ou des horaires de travail

Le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est fixée à 14 jours.

12.2

Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés sera lissée et indépendante du nombre d'heures réalisées chaque mois. Le salaire mensuel sera établi sur la base de 151 h 67.

12.3

Gestion des absences

Toute absence, rémunérée ou non, est décomptée selon l'horaire réel du salarié le jour de l'absence. La retenue pour absence non rémunérée correspond aux heures de travail qu'aurait dû accomplir le salarié le ou les jours d'absence, par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

12.4

Arrivée ou départ en cours d'année

En cas de recrutement en cours de période de référence, si le temps réellement accompli est supérieur à la durée moyenne de 35 heures, les heures excédentaires seront rémunérées en plus au taux normal. Dans l'hypothèse inverse, une régularisation strictement proportionnelle aux heures non effectuées sera faite sous forme de retenue.

En cas de départ en cours de période de référence, une régularisation sera effectuée selon les modalités suivantes :

- Si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée moyenne de 35 heures, il lui sera accordé un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce paiement s'effectuera sur la base du taux horaire normal lors de la dernière paie.
- Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, sauf si la rupture a pour origine un licenciement économique, une régularisation strictement proportionnelle aux heures non effectuées sera faite sous forme de retenue sur la dernière paie.

Chapitre 4

Travail à temps partiel

Les parties au présent accord ont souhaité s'assigner plusieurs objectifs. Le recours au travail à temps partiel peut permettre à la fois de répondre aux besoins des entités en matière d'aménagement du temps de travail et satisfaire aux aspirations des salariés soit en raison de leur situation particulière (étudiants...), soit lorsqu'il s'agit d'un travail à temps partiel choisi. Elles entendent rappeler que le temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être facteur de précarité, raison pour laquelle elles souhaitent fixer une durée minimale de temps de travail en conformité avec les objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Quelle que soit la motivation, il est apparu nécessaire d'encadrer le recours au travail à temps partiel pour éviter de créer des situations de précarité. Dans cette perspective, il apparaît essentiel que le recours au temps partiel n'ait pas pour conséquence de créer ou d'accentuer des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 13 **Définition**

La définition du travail à temps partiel est celle qui résulte de l'article L. 3123-1 du code du travail, selon que le cadre d'appréciation est hebdomadaire, mensuel ou sur une période plus longue sans dépasser le cadre annuel.

Article 14 **Conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel**

14.1 **Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur**

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-3 du code du travail, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé. La gestion des demandes des salariés s'effectuera dans les conditions décrites à l'article 14-2 ci-après. Il est précisé que le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement sous réserve des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

14.2 **Mise en œuvre à la demande du salarié**

Tout salarié, soit suite à l'information faite par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une transformation de son emploi en emploi à temps partiel. Cette demande faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature, indiquera le nombre d'heures souhaitées et, le cas échéant, la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée). Si la demande est faite pour une durée limitée dans le temps, celle-ci devra indiquer la durée souhaitée. À réception de la demande, l'employeur devra répondre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 60 jours calendaires.

Le salarié sera informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature. En cas de refus, la réponse sera objectivement motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entité, compétences...). À défaut de réponse, la demande sera considérée comme acceptée tacitement.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur prendra sa décision en fonction notamment de la qualification, de l'ancienneté, de la situation de famille, de la date de la demande sans distinction selon qu'il s'agit d'une demande émanant d'une femme ou d'un homme.

15 **Garanties accordées aux salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés, la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'entreprise si le profil du poste le justifie.

En outre, ces salariés bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps complet dans les conditions de l'article L. 3123-5 du code du travail.

Article 16 **Durées**

16.1 **Durées légales**

La forme normale du recrutement demeure le contrat à durée indéterminée à temps complet.

En revanche, en conformité avec l'article L. 3123-27 du code du travail, les parties entendent préciser que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (104 h) ou annuel (1 102 h) pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales. Par exception aux dispositions de l'alinéa précédent, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail.

Ainsi, les durées précitées ne sont pas applicables :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours;
- aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1^o de l'article L. 1242-2 du code du travail (absence, suspension du contrat...);
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1^o de l'article L. 1251-6 du code du travail (absence, suspension du contrat...);
- aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec l'un des contrats prévus aux articles L. 5132-5 (entreprises d'insertion), L. 5132-11-1 (associations intermédiaires) ou L. 5132-15-1 (ateliers et chantiers d'insertion) afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

En dehors des cas ci-dessus, le salarié pourra sur sa demande écrite et motivée travailler en-deçà du seuil de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les motifs suivants :

- Faire face à des contraintes personnelles
- Pouvoir cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel

Dans le cas où le salarié serait âgé de moins de 26 ans et poursuivrait des études, sa demande d'une durée de travail inférieure est de droit et devra être compatible avec ses études.

Article 17

Contrat de travail - Avenant au contrat de travail

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donneront lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée de travail est répartie à la semaine ou au mois, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Dans cette hypothèse, le contrat précisera en outre, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée dans l'entité.

En tout état de cause, lors du recrutement, lorsque le salarié justifie d'une autre activité à temps partiel, la répartition de ses horaires dans son contrat tiendra compte selon ses indications, des horaires effectués pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs.

Article 18

Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel

18.1

Organisation de la journée de travail

La durée quotidienne minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 3 heures en continu.

Des exceptions à ce principe peuvent être apportées en considération de situations particulières (nettoyage des locaux, étudiants ou à la demande expresse des salariés concernés).

Le nombre d'interruptions d'activité au cours d'une journée est limité à une, laquelle ne peut excéder 2 heures.

18.2

Cas particulier des horaires dérogatoires

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 heures prévues par l'article L. 3123-7 du code du travail devront bénéficier d'horaires de travail qui sont regroupés par journée ou demi-journée entière ou régulière. La répartition des demi-journées ou journées travaillées entre les jours de la semaine se fera en accord avec le salarié.

Le contrat de travail définira donc en complément des dispositions de l'article 17 ci-dessus les conditions de ce regroupement. Par ailleurs, aucune modification de cette répartition ne pourra être imposée, sauf accord exprès du salarié. De même, aucune heure complémentaire ne pourra être imposée à ces salariés.

18.3

Heures complémentaires

Des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être sollicitées par l'employeur et effectuées par le salarié pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail, qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées sont majorées et payées conformément aux dispositions légales, soit 10 % dès la première heure complémentaire et 25 % entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-13 du code du travail selon laquelle, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajouté la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

18.4

Complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire, sans que ce complément permette d'atteindre la durée légale de travail.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus sera limité à 8 par an et par salarié non compris le cas de remplacement d'un salarié nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont aucune obligation d'accepter de tels compléments d'heures et que ce refus ne peut entraîner aucune sanction ou licenciement.

Les heures comprises dans ce complément d'heures seront majorées de 10 %.

Un avenant au contrat de travail formalisera le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément, indiquera la majoration prévue et définira la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Enfin, l'avenant précisera également la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en dehors des cas de remplacement d'un salarié momentanément absent, ne pourra être supérieure à un total de 6 mois pour l'ensemble des compléments d'heures prévus ci-avant.

Une information correspondant à l'emploi souhaité sera faite à chaque salarié concerné au sein de l'entité indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures intégrant la majoration prévue ci-dessus.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- salariés ayant les horaires les plus faibles à l'exception de ceux concernés par les dérogations de l'article L. 3123-7 du code du travail.

Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une parfaite équité entre les salariés prioritaires de façon que tous les salariés puissent prétendre à ces compléments d'heures.

Article 19

Répartition de la durée du travail

Outre la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la répartition du temps de travail pourra aussi s'effectuer dans un cadre au plus annuel.

19.1

Temps partiel aménagé sur tout ou partie d'une période de 12 mois

Ce dispositif a pour objet de permettre, dans certaines limites, une variation des horaires de travail et de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pour un contrat à durée indéterminée, ou sur la durée du contrat en cas de contrat à durée déterminée.

Ce dispositif peut concerner tous les salariés à temps partiel, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Ce dispositif est mis en place par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

L'accord exprès des salariés concernés est requis. Leur contrat de travail doit comporter, outre les mentions obligatoires, la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne et la durée annuelle de travail à temps partiel.

1.1

Définition de la période de référence

La période de référence est supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois. En cas de contrat à durée déterminée, elle est égale à la durée du contrat. Si la période de référence est annuelle, celle-ci pourra correspondre à l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

1.2

Durée du travail des salariés à temps partiel aménagé

La durée moyenne de travail hebdomadaire doit être au moins égale à 24 heures, sauf les dérogations légales du présent accord.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail doit être inférieure à la durée légale du travail. Des semaines de forte activité et des semaines de faible activité alternent au sein de la période de référence choisie.

Durant la période de référence, le planning peut prévoir :

- Durant les semaines de forte activité, 34 heures au maximum.
- Durant les semaines de faible activité, 3 heures minimum par jour.
- Durant les semaines sans activité, 0 heure par jour ou par semaine

1.3

Planning du temps partiel aménagé

Le planning des horaires de travail est communiqué à l'embauche du salarié ou lors de la mise en place du temps partiel aménagé. Il est communiqué par écrit individuellement au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence. Le planning pourra être modifié pour les raisons ci-après, sans que cette liste ne soit limitative : surcroît d'activité, absence d'un salarié (notamment pour maladie, formation, congés payés ...), tâches à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents ...

La modification portera sur : les horaires journaliers de travail, la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, l'augmentation ou la réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine ou le mois, la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires sera précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et fera l'objet d'une information individuelle écrite du salarié.

1.4

Rémunération des salariés à temps partiel aménagé - Lissage des rémunérations

Il est possible d'opter pour un lissage de la rémunération sur l'année. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est établie sur la base de l'horaire moyen contractuel convenu en tenant compte de tous les éléments de rémunération, à l'exclusion des primes à périodicité non mensuelle.

1.5

Conditions de prise en compte des absences

Toute absence, rémunérée ou non, est décomptée selon l'horaire réel du salarié le jour de l'absence. La retenue pour absence correspond aux heures de travail qu'aurait dû accomplir le salarié le ou les jours d'absence, par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

1.6

Conditions de prise en compte des arrivées ou des départs en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié à temps partiel, du fait de son arrivée ou de son départ au cours de la période de référence,

n'a pas accompli la totalité de cette dernière, une régularisation de sa rémunération est réalisée soit à son départ, soit à la fin de la période, dans les conditions ci-après :

- *lorsque le salarié n'a pas accompli la durée moyenne de travail correspondant à la rémunération mensuelle lissée en cours de période de référence, une régularisation est opérée entre cet excédent et les sommes due par le salarié, soit, en cas de départ et sauf licenciement économique, sur la dernière paie, soit en cas d'embauche en cours d'année, sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période ;*
- *lorsqu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est alloué un complément de rémunération, équivalant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles rémunérées dans le cadre du salaire lissé.*

Article 20

Temps partiel et représentation du personnel

20.1

Information et consultation des représentants du personnel

Le CSE, lorsqu'il existe, est consulté sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

À cet effet, et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

20.2

Heures de délégation

Les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein de l'entité.

Chapitre 5

Les forfaits - Dispositions particulières concernant les avocats

Article 21

Champ d'application

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année s'applique aux avocats salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et corrélativement de leur charge de travail et dont les fonctions ne peuvent les conduire à suivre un horaire collectif.

Il est rappelé que la convention de forfait en jours, et plus particulièrement le nombre de jours travaillés et ses conditions d'exécution, doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant au contrat.

Toutefois, ce mécanisme ne concerne pas les avocats ayant la qualité de cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article 22

Durée du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés pour exécuter les missions qui lui sont confiées par le cabinet au titre d'une année civile est fixé à 218 jours, journée de solidarité incluse.

Pour l'avocat salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète, les parties conviennent d'un forfait annuel inférieur à 218 jours. Cet avocat bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que l'avocat salarié travaillant à temps complet.

Pour l'avocat salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels l'avocat salarié ne peut prétendre.

Pour les avocats salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé prorata temporis.

Article 23

Limites à la réglementation de la durée du travail

Sous réserve du respect des principes généraux de protection de la santé et de la sécurité des avocats concernés, du respect de l'amplitude de travail et du repos quotidien, il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont

pas soumis à :

- la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues à l'article L. 121-20 (48 heures hebdomadaires, exceptionnellement 60 heures en application de l'article L. 3121-21), et à l'article L. 3121-22 (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, l'avocat salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

L'avocat salarié devra toutefois prendre en compte les contraintes organisationnelles du cabinet dans la gestion de son temps de travail.

Article 24

Garantie d'un équilibre entre charge de travail et durée de travail

L'avocat est autonome dans l'organisation de son emploi du temps et, corrélativement, dans la maîtrise de la charge de travail confiée par le cabinet, qui doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables.

Toutefois, l'organisation du travail de l'avocat fait l'objet d'un suivi régulier et effectif par l'employeur qui doit veiller, notamment, aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos rappelées ci-après.

24.1

Durée quotidienne de travail

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, l'avocat doit organiser son travail pour ne pas dépasser 11 heures journalières, sous réserve des contraintes horaires résultant notamment de l'exécution des missions d'intérêt public.

24.2

Temps de repos

24.2.1

Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

24.2.2

Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, l'avocat salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues.

Il est rappelé que, sauf dérogations, et dans l'intérêt de l'avocat salarié, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution des missions d'intérêt public.

Il résulte du dispositif légal du forfait jours, qui fixe le nombre maximum de jours de travail à 218 par année civile, que l'avocat salarié bénéficie en moyenne de l'équivalent de 2 jours de repos par semaine. Afin de garantir la santé de l'avocat salarié et de favoriser l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, il est préconisé que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs.

Article 25

Suivi effectif et régulier de la charge de travail

À l'effet de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et permettent d'assurer une répartition dans le temps du travail du salarié, outre les principes rappelés ci-avant, plus particulièrement, le document de contrôle relatif au décompte des jours travaillés et non travaillés fait l'objet d'un suivi mensuel par tout moyen.

Dans le cadre de ce suivi, l'employeur accorde une attention particulière à la rubrique charge de travail et procède régulièrement aux vérifications à l'effet, d'une part, de s'assurer de la correspondance entre le contenu de cette rubrique et les informations recueillies, d'autre part, de permettre de satisfaire à cet objectif de maintenir une charge de travail raisonnable et une bonne répartition dans le temps de l'activité.

Article 26

Décompte des jours travaillés

Le nombre de journées ou de demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle dématérialisé ou non, établi à échéance mensuelle par l'avocat salarié concerné selon une procédure établie par l'employeur.

Ce document rappellera, sans exception possible, l'obligation pour l'avocat salarié de le remettre, dûment rempli, à l'employeur selon la périodicité prévue.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées;*
- la date des journées ou des demi-journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos...*

Une rubrique relative à la charge de travail devra être prévue dans le document de contrôle afin que l'avocat salarié puisse y indiquer ses éventuelles difficultés.

Ce document individuel de suivi est destiné à permettre un point régulier en cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans l'exercice.

Le défaut de communication du document ci-dessus n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait en jours.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Article 27

Renonciation à des jours de repos

L'avocat salarié qui le souhaite peut, avec l'accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre l'avocat et l'employeur est établi par écrit.

Dans le souci de préserver la santé de l'avocat salarié, le nombre de jours travaillés dans l'année civile ne peut excéder 225.

Le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires est fixé à 20 %.

Article 28

Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-65 du code du travail, l'avocat salarié bénéficie annuellement d'un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel sont abordées :

- l'organisation du travail ;*
- la charge de travail de l'intéressé ;*
- l'amplitude de ses journées d'activité ;*
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;*
- la rémunération de l'avocat salarié.*

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et l'avocat salarié devront avoir copie, d'une part, des documents de contrôle des 12 derniers mois et, d'autre part, le cas échéant, du compte rendu de l'entretien précédent.

Le compte rendu de l'entretien sera établi et remis à l'avocat salarié.

Les différents documents du processus d'entretien peuvent être dématérialisés.

Article 29

Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, il est proposé de mettre en place un dispositif de veille et d'alerte.

L'employeur ou son représentant devra analyser les informations relatives au suivi des jours travaillés au moins une fois par trimestre. S'il apparaît que la charge de travail et l'organisation du salarié révèlent une situation anormale, il recevra l'avocat salarié concerné à un entretien, sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessus, afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

Pour sa part, l'avocat salarié pourra alerter sa hiérarchie s'il se trouve confronté à des difficultés auxquelles il estime ne pas arriver à faire face.

Article 30
Prise en compte des temps de formation et des missions de service public

30.1
Formation réalisée à l'initiative du cabinet

Les formations à l'initiative de l'employeur destinées à adapter, entretenir, actualiser les compétences requises par l'exercice de ses activités, ont lieu pendant les jours travaillés et sont comptées comme temps de travail.

30.2
Formation réalisée à l'initiative de l'avocat

L'avocat salarié a la possibilité de suivre des actions de formation destinées à son développement personnel et professionnel sur ses jours de repos. Ces formations ne sont pas imputées sur le nombre de jours travaillés, mais leur coût peut être pris en charge par le cabinet.

30.3
Missions de service public

La rémunération des missions d'intérêt public (aides juridictionnelles, commissions d'office, garde à vue...) est déterminée conformément aux dispositions conventionnelles et à celles du RIN.

Article 31
Compte épargne-temps

Les partenaires sociaux incitent les entités à mettre en place, conformément aux dispositions légales, un compte épargne-temps dans le but d'apporter la souplesse nécessaire à l'utilisation des jours de congés payés et des jours de repos.

Article 32
Commission paritaire de suivi

Afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au niveau de la profession et d'en suggérer toute modification, il est créé une commission paritaire de suivi.

Cette commission est constituée :

- de 2 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives et signataires du présent accord ;*
- d'autant de représentants des organisations d'employeurs représentatives et signataires.*

Lorsqu'une difficulté ou une contestation relative à l'application de l'accord est signalée à la commission de suivi, celle-ci se réunit dans un délai maximum de 15 jours.

Les deux représentations, patronale et salariale, peuvent se faire assister chacune d'une personne du cabinet qui aura saisi la commission paritaire de suivi, eu égard à sa connaissance du dossier.

La commission de suivi se réunit une fois par an sur l'initiative de l'un des représentants patronaux, signataires ou adhérents, ou à la demande des représentants syndicaux, signataires ou adhérents, pour établir un bilan d'application dont elle en fait rapport à la commission mixte paritaire.

Article 33
Droit à la déconnexion

La garantie d'une charge de travail et d'un temps de travail raisonnables ainsi que la conciliation entre, d'une part, vie personnelle et familiale et, d'autre part, vie professionnelle supposent que le droit à la déconnexion soit garanti pour les salariés concernés.

Dès lors, les employeurs et les avocats concernés s'interdisent tout contact s'appuyant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication pendant les temps de repos quotidien, hebdomadaire ou pendant les congés payés.

Ces interdictions s'entendent sous réserve du respect pour les avocats salariés des missions d'intérêt public.

Chapitre 6
Dispositions finales

Article 34
Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entités de la

branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des salariés des cabinets d'avocat, quel que soit leur effectif.

Article 35

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 36

Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 37

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent accord.

Formation professionnelle

Accord du 2 juillet 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

ABF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CAT.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats du 21 juin 2024. Il est pris en application de l'accord de méthode du 9 avril 2021 et son avenant du 21 juin 2024. Il est destiné à réaffirmer dans ce nouveau champ d'application, l'importance accordée par les parties signataires aux principes de la formation professionnelle, aussi bien pour les personnels non-avocats que pour les avocats salariés. Ces principes déjà contenus dans l'accord du 29 novembre 2019 et ses avenants sont repris, pour l'essentiel, moyennant certaines adaptations tenant à la création d'une convention collective unique et commune au personnel administratif et aux avocats salariés.

Dans le cadre de la fusion de la convention collective des avocats salariés et de celle du personnel des cabinets d'avocats, ce nouvel accord a pour objet de fixer des modalités homogènes de stage pour l'ensemble des personnels, et d'ainsi étendre la formation en alternance aux élèves-avocats, tout en précisant les spécificités relatives à la formation au CAPA, conformément à l'article 12 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

Les parties signataires entendent ainsi rappeler leur action historique en matière d'actions de formation centrées sur la mise en pratique des connaissances acquises.

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

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

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

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

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et/ ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- apporter des droits et garanties aux salariés de la branche afin de leur permettre d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur ;
 - de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) à l'initiative du salarié ;
 - des contrats d'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A) ;
- bénéficier du complément salaire formation (CSF) prévu pour les catégories de salariés qu'il concerne, prévu par l'article 57 dans la convention collective signée le 21 juin 2024 ;
- concourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité social et économique (CSE) en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

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

Pour tenir compte des objectifs rappelés ci-avant, il comporte des dispositions communes à l'ensemble des salariés du champ d'application (Titre I) et des dispositions spécifiques aux avocats salariés (Titre II).

Chapitre Préliminaire

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entités de la branche telles que définies dans l'article I de la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 21 juin 2024.

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entités de moins de 50 salariés

Au regard de la typologie des salariés et des enjeux de la politique de la branche en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont décidé d'adopter des clauses spécifiques pour les entités de moins de 50 salariés.

Ainsi, sans restreindre formellement le dispositif en fonction de la taille de l'entité, les parties signataires ont choisi de développer, avec les financements adaptés, le tutorat, prévu à l'article 8.1 du présent accord.

Article 3

Autres dispositions

3.1

Dispositions générales

Le présent accord se situe dans le cadre des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, des articles du code du travail L. 2241-1-5o relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle et L. 2253-1-4o qui donne une place essentielle à la branche en matière de formation professionnelle.

Il s'applique selon les dispositions particulières concernant les avocats salariés, telles qu'issues du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 modifié par le décret n° 2023-1125 du 1^{er} décembre 2023 relatif à la formation professionnelle, ainsi que la décision normative du CNB n° 2023-002, relative à la formation professionnelle continue des avocats.

3.2

Dispositions antérieures

Le présent accord se substitue, à sa date d'effet, intégralement à l'accord du 29 novembre 2019, relatif à la formation professionnelle, à l'avenant 135 du 24 mai 2024, à l'accord du 15 mars 2019, relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO EP) et à l'avenant 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle, ainsi qu'à l'accord professionnel du 19 janvier 2007 et son avenant du 21 décembre 2007.

3.3

Terminologie

Dans le cadre du présent accord, le terme «entités» désigne les structures du champ d'application de la convention collective du 21 juin 2024.

L'OPCO auquel il est fait référence est celui désigné par la branche, soit au jour du présent accord, l'OPCO des Entreprises de Proximité créé par l'accord interprofessionnel du 27 février 2019.

3.4

Désignation de l'OPCO de branche

Les parties signataires conviennent par le présent accord de confirmer la désignation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OCPO EP), créé par l'accord interprofessionnel du 27 février 2019 pour les entités et les salariés relevant du présent accord.

Titre I

Dispositions d'ensemble

Chapitre I

L'intégration par la voie de l'alternance

Article 4

Objectif

Les parties signataires se fixent pour objectif de dépasser 2 % de personnes en contrats d'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au regard de la population totale des salariés de la branche. La CPNEFP est chargée de suivre et de mettre en œuvre les moyens permettant l'atteinte de cet objectif.

Article 5

Le contrat d'apprentissage - rémunérations minimales

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat d'apprentissage, de sa durée, des conditions en matière d'âge, ainsi que de la rupture du contrat.

La grille ci-dessous définit, conformément à l'article D. 6222-26 du code du travail, suivant l'année de formation, le pourcentage à appliquer, selon le cas, au Smic ou, le minimum conventionnel en retenant le plus avantageux pour le salarié, afin de connaître la rémunération minimale du salarié en contrat d'apprentissage.

Niveau préparé par année	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans % du SMIC ou du minimum conventionnel en retenant le plus avantageux pour l'apprenti	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	Salaire le plus élevé entre 100 % du Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée exécutée du contrat d'apprentissage
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	

Article 6

L'apprentissage pour les élèves-avocats - principes

Le recours au contrat d'apprentissage est ouvert aux élèves avocats depuis la loi n° 2004-130 du 11 février 2004 et favorisé depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Notamment, cette dernière garantit un financement de l'apprentissage par une prise en charge financière de la formation pour chaque apprenti et libéralise le marché de la création des centres de formation des apprentis, régulé par la seule obtention d'une certification qualité.

La mise en place de l'alternance constitue une opportunité pour maintenir une formation de qualité, recentrée sur des savoirs professionnels, tout en assurant un suivi suffisant auprès d'un tuteur habilité.

L'alternance permet de :

- Combiner l'acquisition des savoirs nécessaires à l'exercice de la profession et le bénéfice d'une expérience professionnelle solide
- Améliorer le statut des élèves-avocats, sans que cette amélioration ne perturbe l'équilibre financier des cabinets d'avocats et des Centres Régionaux de Formation Professionnelle des Avocats (CRFPA).
- Permettre la prise en charge du coût de la formation
- Renforcer l'attractivité de la profession en rapprochant les conditions de la formation de celles des autres professions juridiques.

Enfin, l'article 12 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 dispose «que la formation des avocats peut être délivrée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage prévu par le titre 1^{er} du Livre 1^{er} du Code du travail.

Article 7

Le contrat de professionnalisation

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

Ils alternent :

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

La CPNEFP détermine les parcours de formation adaptés aux besoins des entités et les modalités de certification correspondante.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant des bénéficiaires, des conditions en matière d'âge, de la conclusion du contrat de professionnalisation, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

7.1 Rémunérations minimales en pourcentage du SMIC

	Qualification lors de l'embauche inférieure à baccalauréat, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à un diplôme Bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	55 % pendant la 1 ^{ère} année	65 % pendant la 1 ^{ère} année	80 % pendant la 1 ^{ère} année
	65 % pendant la 2 ^{ème} année	70 % pendant la 2 ^{ème} année	85 % pendant la 2 ^{ème} année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % pendant la 1 ^{ère} année	80 % pendant la 1 ^{ère} année	85 % pendant la 1 ^{ère} année
	80 % pendant la 2 ^{ème} année	85 % pendant la 2 ^{ème} année	90 % pendant la 2 ^{ème} année
Salariés de 26 ans et plus	85 % la 1 ^{ère} année, du minimum conventionnel ou 100 % du SMIC selon le plus favorable au salarié		
	95 % la 2 ^{ème} année, du minimum conventionnel ou 100 % du SMIC selon le plus favorable au salarié		

En outre, des stipulations contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. L'employeur peut décider de prendre comme assiette de calcul des rémunérations les salaires minima conventionnels de l'emploi occupé au lieu du SMIC, quel que soit l'âge du salarié.

7.2 Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

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

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à 36 mois pour les personnes définies par l'article L. 6325-1 du code du travail notamment :

pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;

- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, ainsi que pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire conformément au 1^{er} de l'article L. 6325-7 du code du travail.

7.3 Durée de la formation

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

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

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

- la durée prévue par ledit référentiel ;

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

Toute personne poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat bénéficie de cet aménagement.

7.4 Conditions de prise en charge

L'OPCO prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) pourront proposer

des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par l'entité. Ces frais sont remboursés par l'OPCO sur la base des barèmes définis par ce dernier.

7.5

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

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

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

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

Article 8

La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Les parties signataires renvoient d'une part aux règles législatives et réglementaires qui régissent le dispositif de la Pro-A, d'autre part à l'accord de branche spécifique conclu pour ce dispositif (accord du 20 mai 2022 relatif au dispositif de reconversion par l'alternance à l'exception de la phrase de l'article 3 exclue de l'extension). Les stipulations ci-dessous relatives au tutorat sont applicables au dispositif Pro-A.

8.1

Le tutorat

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Il est rappelé que l'entreprise doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti. En outre, l'entité est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation, chaque tuteur ne peut suivre, dans la même structure d'exercice, qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, soit conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail : 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ou 2 salariés lorsque le tutorat est assuré par l'employeur.

Afin de renforcer ce dispositif de tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les jeunes en formation et plus valorisante pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entités et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) des outils facilitant l'exercice de cette mission.

8.2

Le tuteur

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin de mettre en place un dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, afin de garantir la qualité de l'accompagnement du jeune et la prise en charge de cette formation.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur ou maître d'apprentissage a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

2. Le tuteur a :

- soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
- soit exercé effectivement une fonction tutorale au cours des 2 dernières années.

Les parties signataires laissent le soin à l'OPCO de mettre à disposition de la branche une offre de services en matière de formation à la fonction tutorale. Cette formation ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures.

En amont de la désignation par l'employeur ou son représentant d'un tuteur ou maître d'apprentissage, la branche décide de la mise en place d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le tuteur ou maître d'apprentis-

sage. Cet entretien est destiné notamment à échanger sur les attendus de la formation en alternance (pour le jeune, pour l'entreprise et pour le tuteur ou maître d'apprentissage), les modalités de réalisation de la formation, et la valorisation de la fonction tutorale. À l'occasion de cet entretien, est notamment décidé le temps consacré à la fonction de tuteur ainsi que, le cas échéant, la valorisation décidée ou prévue au regard de la mission de tutorat assurée. Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition - avec l'appui de l'OPCO - les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène).

La fonction de tuteur est valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel. Les parties signataires incitent les entreprises à échanger, en amont d'une mission de tutorat, sur les attendus de cette fonction au regard des objectifs de l'entreprise, et en matière d'élévation du niveau de compétences pour le salarié tuteuré ainsi que, le cas échéant, pour le tuteur (tutorat croisé/ inversé). Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition - avec l'appui de l'OPCO - les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène ...).

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'étudier les voies et moyens pour permettre à la branche de développer le tutorat croisé et inversé, dans l'objectif de mieux intégrer les nouvelles technologies et les nouveaux savoir-faire dans les entités de la branche.

Chapitre II

La promotion sociale ou professionnelle par la formation (VAE) des salariés de la branche

Article 9

Les engagements des parties signataires

Les parties signataires souhaitent donner, tenant compte des dispositions de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Les parties signataires considèrent que les salariés de la branche doivent pouvoir, au sein de la branche, évoluer professionnellement, et bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 10

La mesure du respect des engagements de la branche

Pour apprécier l'effort des partenaires sociaux dans l'atteinte de cet objectif, sont considérés les parcours suivants :

- les salariés de la branche en contrat de professionnalisation (décompte à l'obtention de la qualification) ;
- les salariés de la branche bénéficiant du dispositif Pro-A (décompte à l'obtention de la certification) ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification en mobilisant leurs droits au titre du CPF (décompte à la validation du dossier) ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification et/ou ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (décompte à l'obtention de la preuve de la reconnaissance) et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entité ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification, permettant une reconversion professionnelle du salarié dans ou en dehors de l'entité, et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise.

Est considérée comme une progression sociale ou professionnelle :

- soit toute évolution salariale favorable au salarié, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie ;
- soit toute évolution favorable au salarié de son positionnement dans la grille de classification de branche ou d'entreprise, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie.

Les éléments de preuve de la reconnaissance salariale ou professionnelle sont décidés par la CPNEFP. Ils doivent permettre d'apprécier la réalité de la promotion sociale ou professionnelle.

Article 11

Les conséquences des actions de formation suivies

Les salariés ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entité dans les conditions ci-dessus sont considérés, selon le cas, comme ayant bénéficié de l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE, ou comme ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle au sens de l'article L. 6315-1 du code du tra-

vail.

L'OPCO délivre à l'entreprise du salarié une attestation qui constate ces éléments.

Article 12

La mobilisation complémentaire de la contribution conventionnelle de branche

Afin de favoriser la politique de branche de promotion sociale ou professionnelle par la formation, les parties signataires décident de mobiliser, dans la limite des fonds disponibles, les fonds de la contribution conventionnelle de branche permettant, dans les conditions précisées par la CPNEFP :

- de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée ;
- de prendre en charge les frais et honoraires exposés pour l'inscription et le renouvellement des titres de la branche qu'elle aura validés.

Ces financements peuvent être cumulés pour une même action de promotion sociale ou professionnelle.

Article 13

Le suivi des engagements de la branche

La CPNEFP est chargée de suivre la politique de la branche en matière de promotion sociale ou professionnelle.

La CPNEFP rend compte chaque année à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du suivi des engagements pris par cet accord. Elle détaille notamment les moyens d'accès à la promotion sociale ou professionnelle prévus au paragraphe relatif à la mesure des engagements de la branche, et recense les difficultés et progrès enregistrés de chacune de ces voies d'accès.

Dans le respect d'une politique de branche de qualité en matière de promotion sociale ou professionnelle par la formation, la CPNEFP propose à la CPPNI les modifications qu'elle estime pertinentes de l'accord de branche et prend, dans son champ de compétences, les décisions adaptées.

La CPNEFP échange régulièrement avec l'Observatoire de branche, la SPP de branche et l'OPCO afin de permettre la concrétisation de la politique de branche précitée. Elle identifie notamment les parcours de formation pertinents dans la branche au regard de l'objectif de promotion sociale ou professionnelle, et les met en valeur auprès des entreprises et de leurs salariés. Elle poursuit l'objectif de fluidifier autant que possible la mise en œuvre de ces actions, au moyen de l'adaptation des systèmes d'information et des formulaires de prise en charge.

Article 14

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences, établi par chaque entité, permet d'identifier les besoins de compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son cabinet. Il prend en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels. Les actions de formation comprises dans ce plan comportent :

- d'une part les actions décidées et financées par l'employeur dans le cadre de son obligation de former ;
- d'autre part les actions de développement des compétences, décidées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et financées en partie, le cas échéant, avec des fonds issus du compte personnel de formation du salarié.

Les parties signataires soulignent les effets de la réforme de la formation voulue par les pouvoirs publics. Ainsi, l'obligation de former n'est plus garantie pour les entités de 50 salariés et plus, qui doivent investir au-delà de leur obligation de contribution à la formation professionnelle. Les parties signataires ont toutefois conclu un accord distinct afin de mener une politique de branche en matière de formation professionnelle, et apportant des garanties financières supplémentaires au bénéfice des entités jusqu'à 299 salariés.

Les parties signataires décident de promouvoir et de favoriser, dans le cadre de la politique de branche ci-dessus définie en matière de promotion sociale ou professionnelle, les actions cofinancées de développement des compétences.

Article 15

Les conditions de réalisation des actions de formation

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

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

Par ailleurs, l'action de formation concourant au développement des compétences se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les parties signataires promeuvent les modalités de réalisation d'actions de formation susceptibles d'une part de

développer l'accès à la formation pour les salariés de la branche, et de développer des conditions de réalisation de l'action de formation permettant l'acquisition de compétences adaptées au contexte et perspectives d'emploi du salarié, et leur mise en œuvre effective.

Dans cet objectif, elles définissent les conditions de réalisation des actions de formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail, et en tout ou partie à distance.

Article 16

La formation hors du temps de travail

Au regard des contraintes organisationnelles des entreprises de la branche, les parties signataires décident de confier à la CPNEFP le soin de déterminer les actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail.

Ces actions de formation pourront se dérouler, suivant le cas et quel que soit l'effectif de l'entreprise, en tout ou partie, hors du temps de travail :

- pour les formations dont la durée est inférieure à 400 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans la limite de 150 heures par année civile ;
- pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 400 heures et inférieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 200 heures par année civile ;
- pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 250 heures par année civile ;
- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la durée des formations hors temps de travail pourra se dérouler dans une limite de 15 % du forfait.

La CPNEFP étudiera, pour ces actions de formation, les voies et moyens pour adapter l'offre de formation afin de faciliter les départs en formation.

En contrepartie de la réalisation d'une action de formation, en tout ou partie, hors du temps de travail, la CPNEFP définira, en lien avec l'OPCO et sur les fonds de l'OPCO, pour la branche, les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques de l'action de formation, ainsi que des frais annexes (frais de garde, transport, hébergement et repas) sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-4 et R. 6332-8 du code du travail, qui prévoient que c'est le conseil d'administration des opérateurs de compétence qui décide des modalités de la prise en compte des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation.

L'ensemble des éléments ci-dessus fait l'objet d'un accord formalisé entre l'employeur et le salarié. Ce document comporte également les engagements souscrits par l'employeur en matière de reconnaissance de la formation suivie par le salarié. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'établir et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle de convention permettant de recueillir cet accord.

Article 17

La réalisation de l'action de formation à distance

Les parties signataires privilégient l'objectif d'actions de formation de qualité permettant la mise en œuvre effective des compétences acquises. Les modalités de réalisation de l'action de formation, et notamment la FOAD (formation ouverte et à distance) constituent un moyen de parvenir à cet objectif.

Les parties signataires rappellent l'historique de la branche en matière de développement d'une pédagogie centrée sur la pratique, et la nécessité de séquences de formation en présentiel.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'apporter le concours de la branche à l'OPCO aux fins de garantir la qualité des actions de formation financées par les entreprises de la branche et suivies par leurs salariés.

Article 18

Les outils au service de la politique de branche en faveur de la formation des salariés et demandeurs d'emploi

18.1

Le compte personnel formation (CPF)

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, dans les conditions définies par le code du travail. Les parties signataires rappellent que ce compte personnel de formation constitue à l'origine une création des partenaires sociaux, afin de permettre à chaque salarié de pouvoir disposer de droits garantis afin de progresser dans leur parcours professionnel, en élevant leur niveau de qualification, ou en obtenant une autre qualification dans la perspective d'une reconversion.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant du compte personnel de formation (CPF).

Ils rappellent que le CPF constitue une garantie pour les salariés, que la branche entend valoriser aux fins de faci-

liter l'accès des formations des salariés de la branche, dans un objectif de promotion sociale ou professionnelle dans les conditions déterminées précédemment.

Par le présent accord, les parties signataires mandatent la CPNEFP aux fins de mettre en œuvre la politique de la branche, et d'activer les leviers disponibles et nécessaires à la réalisation des engagements de la branche. Il en va notamment ainsi de la politique d'abondement, définie à l'article 12.

Aux termes de cet article, les parties signataires ont en effet décidé de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée.

La CPNEFP rendra compte chaque année à la CPPNI des conditions de mobilisation par les salariés de la branche de leur CPF.

18.2

L'entretien professionnel

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de l'entretien professionnel. Elles décident des spécificités ci-après définies.

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation le cas échéant du comité social et économique, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins 1 semaine avant. Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Des informations pratiques, des outils de gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site internet de la branche.

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

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. À défaut, dans les entités d'au moins 50 salariés, son compte est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

Les entités bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCO assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNEFP de la branche.

18.3

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

18.3.1

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

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

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

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 335.5 du code de l'éducation, les parties signataires estiment qu'une expérience minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée, offre de meilleures garanties pour réussir la VAE.

18.3.2

Information et aide aux démarches individuelles

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

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut dans les conditions définies par la loi bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

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

18.3.3

Mise en œuvre de la VAE

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

L'OPCO rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCO pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

18.3.4

Dispositions complémentaires

Les dispositions de l'avenant 98 du 2 juillet 2010 relatif à la validation des certifications complètent le contenu des dispositions qui précèdent.

18.4

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

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

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par France compétences.

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

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

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

Chapitre III

Le financement de la formation

Article 19

Dispositions générales

Les modalités de financement de la formation professionnelle sont régies par les dispositions des articles L. 6331-1 et suivants du code du travail, et plus particulièrement par l'article L. 6331-38 dudit code qui distingue le taux de cotisation selon la taille de l'entité.

Article 20

Contribution conventionnelle

Afin de renforcer le dispositif de formation professionnelle, conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, une contribution conventionnelle supplémentaire de 0.35 % de la masse salariale brute pour les entités de 1 à 299 salariés est versée par ces entités.

Cette contribution est collectée par l'OPCO EP désigné par la branche.

Chapitre IV

Dispositions relatives aux stagiaires

Article 21 **Principes**

Les parties au présent accord ont souhaité affirmer leur attachement au rôle primordial de la formation professionnelle, et dans cette perspective, à la découverte, en premier lieu, de l'activité professionnelle dans le cadre des périodes de stage.

Celles-ci permettent d'une part d'éclairer les choix de carrière professionnelle, et d'autre part peuvent constituer un vecteur essentiel de recrutement et d'intégration.

S'agissant plus particulièrement de l'accès à la profession d'avocat, ou de l'accès aux métiers des entités de la branche, il est essentiel notamment que les stagiaires puissent disposer durant leur stage de moyens financiers leur permettant de se consacrer pleinement à leur formation pendant cette période ;

- les maîtres de stage sont tenus d'une obligation de formation à l'égard de leurs stagiaires que cette obligation de formation est un élément essentiel de la convention de stage ;

- qu'il appartient aux maîtres de stage d'en assurer l'effectivité ;

- plus particulièrement, s'agissant des élèves-avocats, ceux-ci sont en outre soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession d'avocat, conformément à l'article 12-2 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques. Le présent accord a pour finalité de rappeler les différentes obligations qui s'imposent aux entités de la branche qui accueillent des stagiaires, et notamment en ce qui concerne le montant de la gratification dont ils peuvent bénéficier.

Les dispositions qui suivent s'appliquent sans préjudice de celles contenues dans la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, ainsi que de celles du code de l'éducation dans ses articles L. 124-1 et suivants.

Article 22 **Modalités de déroulement du stage**

22.1 **Conventions de stage**

Les périodes de stage font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entité d'accueil, et l'établissement d'enseignement.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité du cabinet d'avocat, ou pour occuper un emploi saisonnier. En outre, aucune convention de stage ne peut être conclue entre un cabinet d'avocat et une personne titulaire du certificat d'aptitude à la profession d'avocat (CAPA).

22.2 **Tuteur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 124-9 du code de l'éducation, étant précisé que ce code n'est pas applicable aux élèves-avocats, l'entité d'accueil désigne un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Ce tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques prévues dans la convention de stage. Un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que l'éventuelle valorisation de cette fonction.

22.3 **Stages successifs**

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux élèves-avocats.

22.4 **Statut social du stagiaire**

Les parties au présent accord entendent rappeler que les entités accueillant des stagiaires devront être attentives à l'application des dispositions des articles L. 124-12 à L. 124-16 du code de l'éducation (notamment titres restaurant, frais de transport dans les conditions de l'article L. 3261-1 du code du travail, temps de présence, etc.).

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux élèves-avocats.

Article 23 **Gratification**

23.1 **Gratification des élèves avocats stagiaires**

Le montant minimum mensuel de la gratification versée aux élèves avocats stagiaires en cours de scolarisation dans les centres de formation professionnelle des avocats, conformément aux articles 56 et suivants du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat est fixé, pour un temps de présence mensuel du stagiaire égal à un temps plein au cours du mois considéré, comme suit :

- employeurs employant de 0 à 2 salariés non-avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) : 60 % du Smic au 1^{er} janvier de l'année en cours ;
- employeurs employant de 3 à 5 salariés non-avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) : 70 % du Smic au 1^{er} janvier de l'année en cours ;
- employeurs employant 6 salariés et plus non-avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) : 85 % du Smic au 1^{er} janvier de l'année en cours».

23.2 **Gratification des autres stagiaires**

Le montant minimum mensuel de la gratification versée aux stagiaires à l'occasion des stages d'une durée supérieure à 2 mois, est fixé, pour un temps de présence mensuel du stagiaire égal à un temps plein au cours du mois considéré, en pourcentage du Smic au 1^{er} janvier de l'année en cours et en fonction du niveau d'études en cours ou atteint par le stagiaire, comme suit :

Niveau d'études en cours ou atteint	Pourcentage du SMIC
Licence	40
M1	50
M2 et doctorat	60

23.3 **Nature juridique des gratifications**

Les gratifications visées au présent accord n'ont pas le caractère de salaire au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail.

Titre II **Dispositions particulières concernant les avocats**

Article 24 **Dispositions particulières concernant les avocats salariés**

24.1 **Principes généraux**

Les avocats salariés sont éligibles à l'ensemble des dispositifs de formation tels que définis au Titre I du présent accord, à l'exception du chapitre relatif à l'alternance ou le dispositif VAE, en ce qui concerne l'accès à la profession d'avocat.

24.2 **Spécificités de la formation professionnelle des avocats salariés**

Indépendamment des dispositions de l'article 24.1 ci-avant, l'avocat salarié doit satisfaire aux dispositions des articles 85 à 85.2 du décret du 27 novembre 1991 modifié par décret n° 2023-1125 du 1^{er} décembre 2023, ainsi que la décision normative du CNB n° 2023-002 relative à la formation professionnelle continue des avocats.

Le respect de cette obligation de formation constitue une garantie de compétence dans l'exercice de la profession d'avocat.

Titre III

Dispositions finales

Article 25

Durée - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 26

Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article 3 de la convention collective, dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 27

Publicité - Dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le site de l'ADDSA, l'employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe 1 - Glossaire

CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche avocat
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche avocat
CSE	Comité social et économique
FOAD	Formation ouverte à distance
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
OPCO	Opérateurs de compétences. Les OPCO ont remplacé depuis début 2019 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). La branche a adhéré en 2019 à l'OPCO EP (entreprises de proximité)
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
Pro-A	Reconversion ou promotion par alternance
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Plan d'épargne de retraite obligatoire (PERO) des salariés non-avocats

Accord du 2 juillet 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du 2^{ème} mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

ABF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

UNSA ;

CAT.

Préambule

Les partenaires sociaux ont historiquement souhaité, dès la création de la convention collective applicable aux cabinets d'avocats mettre en place, au profit du personnel non-avocat, un régime conventionnel supplémentaire de retraite au-delà des régimes légaux obligatoires.

Cette volonté de créer pour ce personnel un avantage social particulier s'est traduit par un certain nombre de dispositions conventionnelles qui ont dû notamment mettre en œuvre des règles particulières de financement pour assurer la pérennité de ce régime. Ceci s'est traduit par la signature d'un avenant n° 87 du 22 juin 2007 conclu dans le cadre du décret n° 2006- 1499 du 29 novembre 2006, destiné à mettre en place un plan de provisionnement.

Ce plan de provisionnement étant venu à échéance le 31 décembre 2024, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 21 juin 2024 ont souhaité dans un cadre légal et réglementaire différent, d'une part préserver les droits des salariés constitués jusqu'au 31 décembre 2024 dans le cadre du régime de retraite supplémentaire en vigueur jusqu'à cette date et d'autre part, maintenir au profit des salariés concernés présents et ceux qui sont recrutés après cette date, un dispositif permettant d'assurer, dans l'esprit des premiers négociateurs, un supplément de retraite au-delà des régimes légaux de retraite.

Les membres de la CPPNI ont été particulièrement attentifs à la préservation des droits constitués au profit des salariés présents dans les entités de la branche au 31 décembre 2024. Ils ont considéré que cette condition était essentielle, quel que soit le gestionnaire du régime d'épargne retraite obligatoire. De ce point de vue, les études techniques présentées aux négociateurs aussi bien par le gestionnaire du régime le Fonds de Retraite Professionnel Supplémentaire KERALIS Retraite (FRPS) que par l'actuaire mandaté par ces négociateurs, ont permis de considérer que les droits constitués au 31 décembre 2024 demeurent garantis.

Soucieux du respect de ce principe, les partenaires sociaux se verront communiquer par l'organisme gestionnaire une fois par an le suivi des droits constitués jusqu'au 31 décembre 2024.

En considération de ce qui précède, les partenaires sociaux prenant acte des évolutions législatives comme celle relative au nouveau plan d'épargne retraite résultant des dispositions de la loi pacte du 22 mai 2019 ont souhaité, soucieux d'assurer l'attractivité des métiers concernés et d'accompagner les salariés dans leur effort d'épargne retraite, la mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire régi par le Titre II du Livre II du Code monétaire et financier.

Enfin, les partenaires sociaux conscients de leur responsabilité et de la nécessité de répondre dans l'urgence à une situation créée par l'information tardive qui leur a été donnée quant à l'arrivée à terme du plan de provisionnement au 31 décembre 2024, ont estimé que les dispositions qui suivent pourront être complétées dans le cadre d'une clause de recommandation conformément aux dispositions des articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Ce pourquoi, ils souhaitent qu'une telle procédure soit mise en œuvre dès signature du présent accord.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de mettre en place au profit des seuls personnels non-avocats, dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO).

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés non-avocats des entités entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 21 juin 2024, cette catégorie de salariés étant expressément reconnue par cette dernière.

Article 3 **Bénéficiaires**

Le bénéfice du dispositif d'épargne retraite s'applique à tous les salariés non-avocats présents à la date de signature du présent accord et à ceux recrutés après, cela sans condition d'ancienneté, lesquels ne pourront s'opposer au pré-compte de leur quote-part.

Il ne s'applique pas aux avocats salariés, eu égard aux régimes autonomes de retraite de base et complémentaire les concernant, dont la gestion est confiée à la Caisse Nationale des Barreaux Français (CNBF).

Article 4 **Suspension du contrat de travail**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Ce maintien est financé par l'employeur et le salarié dans les conditions fixées par l'article 6.1.

Article 5 **Réversion**

En cas de liquidation des droits du salarié sous forme de rente viagère, différentes options de rente peuvent, le cas échéant, être proposées à celui-ci par le gestionnaire.

Ce dernier pourra proposer que la rente soit réversible. La réversion correspond à l'attribution de tout ou partie des droits acquis par le bénéficiaire à ses ayants droit.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 912-4 du Code de la sécurité sociale, les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, bénéficient, obligatoirement, d'une fraction de la pension de réversion. En cas d'attribution d'une pension au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remariés, les droits de chacun d'entre eux seront répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage.

Article 6 **Alimentation du Plan**

Quel que soit le gestionnaire retenu, le PERO sera le réceptacle de trois types de versements conformément à la législation en vigueur.

— - Versements obligatoires

Les versements obligatoires sont constitués par des cotisations des entités et des salariés fixées à 2 % sur la totalité du salaire dans la limite de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale. Cette cotisation est répartie pour moitié entre l'employeur et le salarié.

— - Versements facultatifs

Le PERO peut également être alimenté, à l'initiative du salarié, par les versements énumérés à l'article L. 224-25 du code monétaire et financier. Le PERO peut notamment être alimenté par des versements volontaires et facultatifs du salarié.

Par ailleurs, les salariés pourront également transférer vers le Plan d'épargne retraite obligatoire des sommes en provenance d'autres Plans d'épargne retraite visés aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ou d'autres plans listés à l'article L. 224-40- I du même code.

— - Épargne salariale - Épargne temps

Le PERO peut aussi être alimenté dans les conditions prévues par le Code monétaire et financier pour :

- *Les produits de l'intéressement,*
- *Les produits de la participation,*
- *Les droits inscrits dans un CET dans les conditions prévues par l'acte juridique l'ayant institué et, en l'absence de CET, de jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables par an.*
- *La prime de partage de la valeur prévue par le 1^{er} article de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022.*

— - Gestion des financements

Plusieurs profils d'investissement pour la gestion des sommes versées au plan d'épargne retraite obligatoire sont proposés par le gestionnaire du plan. Ils sont détaillés dans la notice d'information établie par celui-ci et remise à chaque bénéficiaire.

À défaut de choix du salarié exprimé auprès du gestionnaire, les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers avec l'âge de l'assuré dite «gestion pilotée»

selon la grille «équilibré horizon retraite».

Article 7 **Conditions de liquidation ou de rachat anticipé**

Les conditions de liquidation ou de rachat anticipé sont celles définies par l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, (décès, invalidité, surendettement, expiration des droits à l'assurance chômage ...).

Article 8 **Sortie du PERO**

Au moment de la liquidation de sa retraite, le salarié bénéficiera des droits acquis au titre des sommes versées et des intérêts acquis sur la base des formules de gestion financière retenues.

La liquidation pourra se faire sous forme de rente viagère et/ou selon les possibilités offertes par le contrat avec le gestionnaire du PERO dans les conditions de l'article L. 224-5 du code monétaire et financier.

Les fonds versés sur le PERO sont gérés selon la réglementation en vigueur.

Article 9 **Gestionnaire du régime**

Chaque entité entrant dans le champ d'application du présent accord doit obligatoirement conclure, auprès d'un organisme assureur habilité et de son choix, un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire conforme à la réglementation et au présent accord.

Article 10 **Dispositions concernant les entités de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques concernant les entités de moins de 50 salariés auxquelles il s'applique également.

Article 11 **Dispositions antérieures**

Les dispositions antérieures relatives au régime de retraite supplémentaire des personnels non-avocats sont abrogées. Il s'agit :

- 4 des avenants 1 et 2 à la convention collective du 22 septembre 1959 relatifs aux statuts et règlement des retraites,*
- 5 de l'accord du 20 novembre 1992 relatif au régime de retraite complémentaire,*
- 6 de l'avenant n° 36 du 20 novembre 1992 relatif aux taux de cotisation,*
- 7 de l'avenant n° 85 du 8 décembre 2006 relatif à la retraite,*
- 8 de l'avenant n° 87 du 22 juin 2007 relatif au régime de retraite CREPA,*
- 9 de l'avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations.*

Article 12 **Garantie des droits**

Les droits individuels à retraite supplémentaires constitués au 31 décembre 2024 sont expressément garantis et un groupe fermé est constitué à cet effet.

Ce groupe comprend l'ensemble des salariés et anciens salariés bénéficiaires des droits capitalisés à cette date, lesquels demeurent acquis de manière définitive.

Les engagements correspondants feront l'objet d'une gestion distincte et isolée de tout nouveau régime ou contrat d'épargne retraite susceptible d'être mis en place postérieurement. L'organisme assureur ou gestionnaire en charge du régime s'obligera à maintenir les engagement afférents audit groupe fermé, dans le respect des dispositions réglementaires et prudentielles en vigueur.

Article 13 **Durée - Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve de son agrément, dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail, il prendra effet le 1^{er} jour du 2^{ème} mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 14 **Dénonciation - Révision**

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions légales.

Article 15

Dépôt - Extension - Agrément

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231- 6 et D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail et d'agrément, conformément à l'article D. 3345-6.