

Avocats salariés

BROCHURE JO 3078

IDCC 1850

Convention collective nationale du 17 février 1995

[Étendue par arrêté du 10 juin 1996, JO 28 juin 1996]

(Annulée et remplacée par la Convention collective «Avocats : salariés des cabinets» du 21 juin 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre nationale des avocats employeurs (C.N.A.E.) ;
Chambre nationale des avocats en droit des affaires (C.N.A.D.A.) ;
Fédération nationale des unions des jeunes avocats (F.N.U.J.A.) ;
Syndicat des avocats de France employeurs (S.A.F.E.) ;
Union professionnelle des Sociétés d'avocats (U.P.S.A.) ;
Syndicat des employeurs des avocats conseils d'entreprises (S.E.A.C.E) ;
Syndicat Avenir des Barreaux de France (ABFP)(adhésion par lettre du 2 novembre 1999).

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.E - C.G.C. ;
C.F.D.T;
S.P.A.A.C.-C.G.C.
Fédération des syndicats CFTC «Commerce, services et force de vente» (CSFV).
Confédération autonome du travail (CAT)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

La présente convention collective règle les rapports entre les cabinets d'avocats et les avocats salariés : avocats salariés en cours de stage et avocats inscrits au Tableau.

Les parties signataires considèrent :

- Qu'il convient de garantir l'indépendance que comporte le serment de l'avocat, qui n'est dans un lien de subordination que pour la détermination de ses conditions de travail.
- Que les avocats sont égaux et qu'ils sont soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession, et à leurs Ordres qui remplissent des missions d'intérêt public.
- Que la mission de l'avocat est spécifique en ce qu'elle contient la défense des droits et des libertés autant que le conseil et la rédaction d'actes.
- Que sa liberté intellectuelle et morale impose qu'il puisse être déchargé d'une mission contraire à sa conscience.
- Que toute limitation de ses obligations en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office est illicite.
- Que toute clause limitant sa liberté d'établissement ultérieure est inopposable à l'avocat salarié.
- Qu'il a comme seule obligation, avant d'accepter de prêter ses services à un ancien client de son employeur et pendant la durée de deux ans à compter de la cessation du contrat de travail, d'en aviser celui-ci par pli recommandé avec demande d'avis de réception de manière à lui permettre d'en contester éventuellement les conditions. Le client doit être compris comme celui avec lequel l'avocat salarié a été mis en relation pendant l'exécution du contrat de travail.
- Que la formation constitue une exigence constante et fondamentale dans l'exercice de la profession de l'avocat ; qu'il convient d'en assurer l'effectivité par chacune des parties au contrat de travail.

Titre I **Dispositions générales**

Article 1.1 **Champ d'application**

La présente convention collective nationale est destinée à régir sur le territoire métropolitain et les Départements d'Outre Mer, en application des articles L. 131-1et suivants du code du travail, les conditions de travail, d'emploi, de rémunération ainsi que les garanties sociales des avocats salariés dans le cadre de leurs relations contractuelles avec les avocats employeurs, personnes physiques ou morales.

Ces relations s'inscrivent, en outre, dans le cadre des dispositions de la loi du 31 décembre 1990, particulièrement de son article 7 ainsi que des dispositions réglementaires y afférent telles qu'elles résultent, notamment, du décret du 27 novembre 1991.

Article 1.2 **Durée de la convention**

La présente convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois. Par partie, au sens du présent article, il y a lieu d'entendre d'une part l'ensemble des organisations représentatives d'avocats employeurs, d'autre part l'ensemble des organisations syndicales représentatives d'avocats salariés, les unes et les autres étant signataires de la présente convention ou y ayant ultérieurement adhéré en totalité et sans réserve.

Dans les trois mois de la dénonciation, les parties se rencontrent à la diligence de l'une ou l'autre des organisations et syndicats ci-dessus en vue de négocier une nouvelle convention collective. La présente convention collective continue à s'appliquer jusqu'à ce que cette convention collective nouvelle soit conclue et au plus tard pendant un an. Au-delà de cette période et si aucun nouvel accord n'est conclu, les avocats salariés engagés avant cette date continuent à bénéficier des avantages individuels acquis du fait de l'application de la présente convention collective.

Article 1.3 **Révision par la commission paritaire**

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 prévue à l'article 1.5ci-après.

L'organisation qui sollicite la révision adresse à tous les autres membres de la commission paritaire un projet de texte accompagné de l'exposé des motifs qui justifient la demande. Dans les trois mois suivant la réception du courrier, une réunion de la commission paritaire doit se tenir à l'initiative de la partie patronale.

Lorsque l'avenant est signé de la majorité dans l'une et l'autre des parties des organisations et syndicats représentés à la commission paritaire, il prend effet, sauf date différente y compris rétroactive, expressément prévue à l'accord, le lendemain du jour de son dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Lorsque l'avenant n'est signé dans l'une ou l'autre des parties que d'une minorité des organisations et syndicats représentés à la commission paritaire, celles d'entre elles qui n'ont pas signé l'avenant disposent d'un délai d'un mois à compter de la date de la réunion de la commission où a été enregistré l'accord pour le contester. Si les avantages de l'avenant sont, au moins sur un des thèmes traités, moins favorables que ceux de la convention collective auxquels ils sont destinés à se substituer, et lorsqu'il a été fait opposition dans les conditions citées ci-dessus, l'avenant est réputé non écrit. Le caractère plus ou moins favorable s'apprécie globalement pour l'ensemble des avantages se rapportant à un même thème, ceux-ci constituant nécessairement un tout indivisible et globalement pour l'ensemble des avocats salariés couverts par la présente convention. De ce fait et s'il n'est pas fait valablement opposition à l'accord dans les conditions ci-dessus, le dépôt au Conseil de Prud'hommes n'intervient qu'à l'issue de ce délai d'un mois. Il prend effet dans les relations de travail le lendemain de la date du dépôt au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'Hommes sauf dispositions contractuelles.

Article 1.4 **Composition de la commission paritaire**

Les négociations ont lieu dans le cadre d'une commission paritaire composée de représentants de chacun des groupements et syndicats représentatifs d'avocats employeurs et d'avocats salariés.

Article 1.5 **Réunions de la commission paritaire**

Les parties se rencontrent au minimum :

— tous les ans, en vue de fixer les salaires minima. Les accords résultant de ces négociations font l'objet d'accords de salaires numérotés,

— tous les cinq ans, en vue d'examiner les révisions éventuelles susceptibles d'être apportées aux textes relatifs à la formation et aux classifications. Les accords résultant de ces négociations et de toutes négociations visant à la modification du texte ou à l'organisation d'avantages dans des domaines nouveaux font l'objet d'avenants numérotés distinctement des accords de salaires.

chaque fois que la majorité des organisations et syndicats de l'une ou l'autre d'entre elles l'ont décidé.

Article 1.6 **Commissions et organismes issus de la convention**

Les avocats salariés, membres des commissions et organismes issus de la convention disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

Les avocats salariés visés au présent article sont tenus de concilier leurs obligations envers leurs employeurs avec l'accomplissement de leurs fonctions pour apporter le minimum de gêne aux uns et aux autres. Ils sont également tenus d'aviser leurs employeurs, dès que possible et en principe huit jours d'avance, qu'ils s'absentent, sans avoir toutefois à solliciter leur autorisation.

Il est formellement convenu que tous les avocats salariés visés dans le présent article recevront, durant leur absence, leur salaire et bénéficieront de plein droit des garanties de stabilité d'emploi les plus étendues.

Par ailleurs, leurs frais de déplacement et de nourriture occasionnés par les réunions et ces travaux leur sont remboursés sur des bases forfaitaires qui sont déterminées chaque année par la commission paritaire.

Article 1.7 **Institutions représentatives - Droit syndical**

Les caractéristiques du contrat de travail de l'avocat salarié telles qu'elles résultent de la loi du 31 décembre 1990 et du décret du 27 novembre 1991 exigent la constitution d'un collège distinct au sein du comité d'entreprise ainsi que, lorsque l'effectif du cabinet est supérieur à 25, des délégués du personnel.

Le droit syndical, en particulier le mandat du délégué syndical comme les différents mandats de représentants du personnel s'exercent dans le respect des règles déontologiques régissant la profession d'avocat.

Article 1.8 **Commission de conciliation**

Il est créé une commission paritaire de conciliation des conflits collectifs se rapportant à l'activité et à la profession d'avocat. Elle est composée de deux avocats employeurs et de deux avocats salariés désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

La commission se réunit dans le mois suivant la demande d'une partie. Celle-ci, dans sa saisine, doit exposer le litige et faire valoir sa prétention. La commission entend les parties en respectant les droits de la défense.

La décision est prise à la majorité. Elle est notifiée aux parties sous forme de projet de transaction au sens de l'article 2044 du Code Civil.

En cas de partage des voix, les membres de la commission peuvent décider, à l'unanimité, le recours à un arbitre pour départage.

Article 1.9 **Commission d'interprétation**

Il est créée une commission d'interprétation de la présente convention collective composée d'avocats salariés à raison d'un par organisation syndicale signataire de la présente convention collective ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve et d'autant d'avocats employeurs désignés par les syndicats également signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

La commission se réunit dans le mois qui suit une demande et émet un avis.

Lorsque la commission a pris sa décision à l'unanimité, cette dernière devient partie intégrante de la convention collective et fait l'objet, à ce titre, des mêmes mesures de publication qu'un avenant.

Article 1.10 **Fonds de fonctionnement**

(Voir également Avenant n° 22 du 12 juillet 2019, non étendu)

Mod. par Avenant n° 18, 15 septembre 2017, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

CNADA ;

*SAFE ;
AEF.*

*Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
SPAAC CFE CGC ;
SNPJ CFDT.*

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective destiné à financer notamment :

- les frais de diffusion de la convention collective et de ses avenants,
- le remboursement des frais de voyage et de séjour des représentants des organisations syndicales de chaque collège appelés à participer aux travaux des diverses commissions de la convention collective,
- le remboursement aux cabinets de la contrepartie des rémunérations versées aux avocats salariés visés à l'alinéa précédent.

Le Financement de ce fonds est assuré par une cotisation à la charge des employeurs dont employeurs fixe pour chaque année par les organisations représentatives des avocats employeurs.

Article 1.10 bis

Mod. par Avenant n° 18, 15 septembre 2017, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
CNAE ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.*

*Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
SPAAC CFE CGC ;
SNPJ CFDT.*

La gestion de ce fonds sera assuré par l'Association paritaire de développement du dialogue social (ADDSA) dans le cadre d'un budget qui lui est propre mais selon des règles communes aux fonds des salariés non avocats et avocats salariés telles que définies par le règlement intérieur de ladite association.

Article 1.10 ter

Mod. par Avenant n° 18, 15 septembre 2017, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
CNAE ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.*

*Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
SPAAC CFE CGC ;
SNPJ CFDT.*

La collecte des cotisations à la charge des employeurs d'avocats salariés est confiée aux soins de KERIALIS qui en assurera le versement à l'association paritaire.

Une convention sera conclue à cet effet entre KERIALIS et l'ADDSA.

Titre II Le contrat

Article 2.1 Conclusion du contrat

Le contrat de travail doit être écrit.

Il ne peut porter atteinte au principe déontologique d'égalité entre avocats, nonobstant les obligations liées au respect des clauses relatives aux conditions de travail.

L'avocat salarié doit être en mesure de négocier librement ses conditions d'engagement.

Article 2.2 **Contenu du contrat**

Le contrat conclu entre les parties précise notamment :

- la nature du contrat,
- l'éventuelle période d'essai,
- les conditions de rémunération, et éventuellement l'incidence de l'aide juridictionnelle et des commissions d'office sur celles-ci,
- la situation individuelle par référence à l'article 4.2de la présente convention,
- les conditions de la rupture,
- le cas échéant, les autres activités de l'avocat salarié.
- la référence à la présente convention collective.

Conformément à l'article 139 du décret du 27 novembre 1991, le contrat ne peut contenir de clause :

- limitant la liberté d'établissement,
- limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle ou de commission d'office,
- portant atteinte à l'indépendance que comporte le serment de l'avocat.

Il doit contenir une clause prévoyant la faculté pour l'avocat salarié de demander à être déchargé d'une mission contraire à sa conscience.

Article 2.3 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 11, 12 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr.

1

Le contrat de travail peut prévoir

- une période d'essai d'une durée maximale de trois mois et
- son renouvellement possible, une fois, d'une durée maximale de trois mois, et après accord écrit de l'avocat salarié.

2

Pendant la période d'essai, l'une ou l'autre des parties peut à tout moment dénoncer le contrat :

2.1

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 huit jours de présence,
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence,
- deux semaines après un mois de présence,
- un mois après trois mois de présence.

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

2.2

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

Article 2.4 **Contrat de l'avocat salarié en cours de stage**

Dès l'obtention du CAPA, l'avocat est en situation de plein exercice. Il doit, cependant, compléter sa formation dans le cadre d'un temps de pratique professionnelle de deux ans pendant lequel il réalise les travaux confiés par son maître de stage et accomplit les semaines de formation externe prévues par le décret de 1991.

La formation externe constitue une obligation qui s'impose à l'avocat salarié en cours de stage et aussi à son employeur.

Titre III

Droits et obligations de l'avocat salarié

Article 3.1

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, préalablement informé, ne s'y soit pas opposé.

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 sous réserve d'en avoir informé au préalable son employeur et que celui-ci ne s'y soit opposé pour un motif légitime.

Article 3.2

Secret professionnel

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

Les avocats salariés doivent pouvoir exercer dans des conditions garantissant le secret professionnel.

Titre IV

Rémunération

Article 4.1

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, notamment dans les dépassements individuels de l'horaire collectif du cabinet, justifiés par l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées. De ce fait, sa rémunération constitue un forfait. Dans chaque cas individuel, il doit être tenu compte de l'importance de cette sujexion pour la détermination des salaires effectifs.

Quels que soient la structure et le mode de rémunération contractuellement convenus, l'avocat salarié ne saurait percevoir, pour une même année civile ou un même exercice social d'une durée de douze mois, une rémunération annuelle brute inférieure au minimum prévu en fonction de son classement individuel en application des accords de salaire.

Article 4.2

Rémunération minimale

(Voir annexe Salaires)

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

Le montant est fixé distinctement pour :

- l'avocat salarié au cours de la première année de stage,
- l'avocat salarié au cours de la deuxième année de stage,
- l'avocat salarié inscrit au Tableau,
- l'avocat salarié titulaire d'une mention de spécialisation.

Article 4.3

Rémunération effective

La rémunération effective brute est fixée pour chaque année civile ou pour chaque exercice social d'une durée de douze mois. Elle est payée en douze mensualités, sauf disposition particulière d'un cabinet 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.

Le contrat de travail précise éventuellement si la rémunération inclut ou non les indemnisations des missions d'aide juridictionnelle et des commissions d'office. A défaut, l'avocat salarié cumule la rémunération convenue entre les parties et les honoraires perçus directement au titre des missions de service public.

Titre V

Congés

Article 5.1

Congés payés annuels

Les congés payés annuels sont fixés selon les dispositions des articles L. 223-2 et suivants du code du travail.

Entre cinq et dix ans d'ancienneté, l'avocat salarié bénéficie d'un jour de congé supplémentaire et au-delà de dix ans d'ancienneté, de deux jours supplémentaires.

Article 5.2

Congés exceptionnels

Mod. par Avenant n° 24, 26 avr. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT.

En dehors des congés annuels, l'avocat salarié a droit à des congés payés de courte durée pour des événements personnels dans les conditions ci-après :

— mariage de l'avocat salarié : 5 jours ouvrés

— conclusion d'un PACS par l'avocat salarié : 5 jours ouvrés

— mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés

— naissance, ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrés

Les congés ci-dessus pourront être pris dans les 3 semaines qui précéderont ou suivront l'événement.

— décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin : 5 jours ouvrés

— décès d'un enfant : 5 jours ouvrés

— décès d'un autre descendant, d'un ascendant du salarié : 3 jours ouvrés

— décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, de son partenaire de PACS, ou de son concubin : 3 jours ouvrés

— décès d'un frère ou d'une soeur : 3 jours ouvrés

— annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés

— annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire de PACS ou son concubin : 2 jours ouvrés

Ces dispositions ne se cumulent pas avec les avantages de même nature institués par d'autres textes.

Toutes autres absences autorisées par l'employeur si elles ne sont pas récupérées d'accord avec lui s'imputeront sur les congés annuels fixés à l'article 5.1.

Titre VI

Conditions de travail

(Voir aussi "Réduction du temps de travail")

Article 6.1

Durée du travail

L'avocat salarié dispose dans l'exercice de sa profession d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail, afin d'assumer les missions qui lui sont confiées.

Article 6.2 **Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives comprend le dimanche sous réserve des dispositions de l'article R. 221-3du code du travail.

Article 6.3 **Régime des absences**

Les absences de courte durée, résultant d'un cas fortuit, n'entraînent aucune diminution de la rémunération effective, à condition toutefois que l'intéressé ait prévenu ou fait prévenir son employeur le plus rapidement possible de telle sorte que puissent être prises toutes dispositions en vue de pallier les conséquences de cette absence, tout spécialement à l'égard de la clientèle. Par absence de courte durée, il y a lieu d'entendre une absence n'excédant pas trois jours. Toutes justifications sont ensuite fournies sur les raisons de cette situation.

L'avocat salarié s'efforce de réduire les conséquences de son absence sur le suivi des dossiers en cours, en particulier en se tenant à la disposition de celui de ses confrères qui le supplée pour lui procurer téléphoniquement ou à domicile les informations utiles et en restant en contact avec le cabinet lorsqu'il y a urgence.

Titre VII **Maladie - Maternité - Prévoyance**

Article 7.1 **Économie générale**

7.1.1

Les dispositions du présent titre ont dans leur ensemble, le même objet que celui de l'article 7 de l'accord national Interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi sur la mensualisation. *Elles s'y substituent, étant globalement plus favorables.* Elles ont, en effet, pour objet une garantie de rémunération totale en cas d'arrêt de travail dû à la maladie ou à l'accident et ceci 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.

Article 7.2 **Maladie**

7.2.1

Toute absence pour maladie ou accident doit être justifiée par un certificat médical adressé dans les 72 heures à l'employeur.

7.2.2

Après 6 mois d'ancienneté, toute absence pour maladie ou accident, justifiée comme indiqué ci-dessus et dans la limite de trente jours calendaires par année civile, n'entraîne aucune diminution de la rémunération effective. Le cabinet, 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 oeuvre de ce qui précède, l'employeur maintient la rémunération et perçoit les indemnités de sécurité sociale.

7.2.3

Pour toute absence continue d'une durée supérieure à trente jours calendaires résultant de maladie professionnelle ou non, ou d'accident du travail ou de trajet ou non professionnel, 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 l'employeur jusqu'à la prise en charge par un régime de prévoyance selon les dispositions des articles 7.6et7.7ci-dessous.

Article 7.3 **Invalidité - Incapacité permanente**

7.3.1

En cas d'invalidité de 2ème 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 soixantième anniversaire, une rente destinée à compléter les prestations du régime général de

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

7.3.2

En cas d'invalidité de 1ère 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 d'un quart 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.

7.3.3

En cas d'invalidité de troisième catégorie, le capital prévu à l'article 7.4 est versé à l'assuré.

Article 7.4

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 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 7.3.2 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 7.3.3 ci-dessus, il est versé au bénéficiaire désigné à l'assureur, à défaut au conjoint survivant, à défaut aux enfants à part égale 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 enfant à charge. A partir de 65 ans, le capital est réduit de 8% par année complète.

En cas de décès, avant son 60ème anniversaire, du conjoint non remarié de l'assuré précédent ou en cas de décès simultané de l'assuré et de son conjoint avant le 60ème anniversaire de ce dernier, les enfants encore à charge pour lesquels une majoration de capital décès est fixée par l'article 7.4 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.

7.4.1

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, l'organisme d'assurances prévu à l'article 7.6 ci-dessus verse à l'assuré une indemnité égale à un plafond mensuel de cotisation de sécurité sociale au titre d'une garantie obsèques.

7.4.2

Le décès de l'assuré intervenant suivant la fin du préavis en cas de licenciement ouvre droit pour la période couverte par des indemnités ASSEDIC et au plus tard pendant un an au bénéfice d'un capital égal à la moitié de celui défini à l'article 7.4.

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

Article 7.5

Salaire de référence

Pour l'application des articles 7.2.3, 7.3, et 7.4 ci-dessus, le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des douze 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.

Article 7.6

Contrat de prévoyance

Pour satisfaire aux exigences des articles 7.2, 7.3, et 7.4 ci-dessus, l'employeur doit souscrire un contrat auprès d'un ou des organisme(s) 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.

En raison des difficultés techniques que la mise en place d'un tel système pose, les employeurs, qui s'efforceront de réduire au maximum ce délai ont jusqu'au 31 décembre 1995 pour mettre en forme leur contrat avec les organismes assureurs.

Article 7.7 **Régime plus favorable**

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas la possibilité, pour un cabinet de mettre en place un autre régime de prévoyance, à condition que, globalement, sur l'ensemble des prestations, celui-ci soit plus favorable pour l'avocat salarié.

7.7.1

Le système mis en place dans le cabinet peut ainsi prévoir la mise en place d'un régime de rente de conjoint survivant destiné à compléter les prestations - suivant le cas du régime général et des régimes AGIRC et ARRCO ou du régime CNBF - d'un régime de rentes d'orphelins, d'un régime de prestations en nature complémentaire à celui du régime général de sécurité sociale, ou encore de capitaux en cas de décès plus importants.

En toute hypothèse, le caractère plus favorable ne saurait être considéré comme respecté si, en cas d'adoption de prestations différentes de celles prévues aux articles 7.2, 7.3 et 7.4 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 31ème jour d'absence continue ensuite, prévu à l'article 7.2.3 ci-dessus, ne peut être toutefois diminué au nom du caractère globalement plus favorable du régime de prévoyance.

7.7.2

La mise en place d'un système plus favorable en matière de prévoyance que celui résultant strictement de la présente convention collective suppose un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 132-19 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 - y compris ceux dont le contrat de travail a été rompu alors qu'ils étaient en invalidité -. Le vote a lieu à bulletin secret.

Article 7.8 **Maternité - Adoption**

Les femmes comptant un an de présence dans le cabinet à la date présumée de l'accouchement ont droit, pendant la durée du congé de maternité prévu par l'article L. 122-26 du Code du travail, au maintien de leur salaire net après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, de prestations complémentaires qui leur seraient versées.

Les indemnités ci-dessus, versées par l'employeur, sont calculées sur la base de la moyenne mensuelle globale hors rémunération exceptionnelle des 12 mois précédent l'arrêt.

Les dispositions légales en matière d'adoption s'appliquent.

Titre VIII **Formation**

Afin d'assurer la transmission des savoir et savoir-faire, les employeurs donnent toutes facilités à leurs confrères pour assurer des missions d'enseignement. Un accord particulier définira les moyens destinés à concilier les intérêts légitimes du cabinet et le temps libre pour assurer cette mission.

Article 8.1 **Stage**

8.1.1

Le stage de deux ans, prévu à l'article 12, 3ème alinéa de la loi du 31 décembre 1971 modifiée par celle du 31 décembre 1990, constitue une période obligatoire de formation dont dépend l'inscription au Tableau permettant l'exercice de la profession. Ce stage est une période consacrée à la formation sous la forme d'une part de participation à des sessions de formation externe au cabinet, d'autre part de travaux confiés par le cabinet ayant une valeur pédagogique (article 77 du décret du 27 novembre 1991).

La réalité de cette formation conditionne l'inscription au Tableau de l'avocat salarié en cours de stage. Elle s'impose aux parties.

8.1.2

Le régime du stage est défini par l'article 77 du décret du 27 novembre 1991. De ce fait, les dépenses correspondant à la formation externe et à la mission du maître de stage dans le cadre des travaux confiés par le cabinet à

des fins pédagogiques sont mutualisées au sein de l'OPCA dans les conditions des articles 8.4 ci-après.

8.1.3

Si à l'issue du stage l'exercice de la profession est interdit à l'avocat salarié en cours de stage, le contrat de travail est, de ce fait, rompu de plein droit. Cependant les parties se rencontreront, dans les 8 jours de la décision du CRFA pour examiner si un nouveau contrat de collaborateur technique peut être conclu et à quelles conditions, notamment de rémunération. La rupture de plein droit du contrat s'accompagne du versement par le cabinet, outre les salaires correspondant aux périodes d'activité ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés, d'une indemnité calculée au taux et sur la base de l'indemnité légale de licenciement sans préjudice d'une éventuelle mise en cause de la responsabilité de l'employeur pour non-respect des dispositions de l'article 8.1.4 ci-après.

8.1.4

L'employeur doit impérativement mettre en oeuvre les moyens permettant à l'avocat salarié en cours de stage de participer aux sessions de formation externe auxquelles il est tenu pendant son stage. Il doit, en outre, veiller à ce que les travaux qu'il confie à l'avocat salarié en cours de stage contribuent, par leur complexité croissante et leur diversité, à l'enrichissement progressif des connaissances.

L'avocat salarié en cours de stage en cours de stage tenu de participer à ces sessions prévient son employeur des dates de sessions dès qu'il en a connaissance.

8.1.5

La rémunération annuelle forfaitaire de l'avocat salarié en cours de stage est maintenue pendant les périodes consacrées à suivre les sessions de formation externe.

Article 8.2 Formation à la spécialisation

8.2.1

Le titre d'avocat peut être complété par la mention d'une ou plusieurs des spécialisations dont la liste est fixée par arrêté du 6 juin 1993.

La mention de spécialisation n'étant acquise que si l'avocat a suivi avec succès les épreuves du contrôle des connaissances prévu par l'article 91 du décret du 27 novembre 1991, en conséquence, l'employeur doit laisser le temps libre à l'avocat salarié qui revendique une spécialisation pour effectuer toute session de formation qui serait requise à cet effet ainsi que pour préparer et passer l'examen.

8.2.2

Le temps consacré à suivre les éventuelles sessions de formation pour l'obtention d'une mention de spécialisation qui seraient imposées par le Conseil National des Barreaux ainsi qu'à la préparation et au suivi de l'examen de contrôle des connaissances ne saurait donner lieu à une diminution de la rémunération. En outre, toutes facilités seront données à l'avocat salarié pour disposer du temps nécessaire à la préparation de cet examen.

Article 8.3 Formation permanente

Mod. par — Avenant n° 9 bis, 4 mars 2005, étendu par arr. 2 août 2005, JO 12 août applicable à compter du premier jour suivant la publication de son arr. d'extension

(Avenant n° 9 bis, 4 mars 2005, étendu)

L'accès à la formation permanente s'inscrit, pour un avocat salarié, à la fois dans le cadre des dispositions du Livre IX du code du travail concernant les salariés et de l'article 85 du décret du 27 novembre 1991 concernant les avocats.

ainsi que celles de l'article 21 de la loi du 11 février 2004

(Avenant n° 9 bis, 4 mars 2005, Ètendu)

Salarié, il accède dans les conditions légales et de la présente convention collective, à la formation professionnelle :

— À son initiative dans le cadre du Droit Individuel à la formation ou du congé Individuel de Formation

— À l'initiative de son employeur dans le cadre du plan de formation du cabinet dont il est salarié

Il peut en outre bénéficier, s'il en remplit les conditions, de périodes de professionnalisation, soit dans le cadre du plan de Formation soit dans le cadre du Droit individuel à la formation.

(Avenant n° 9 bis, 4 mars 2005, étendu)

La participation à des sessions de formation organisées, pendant les heures habituelles de travail, du cabinet,

n'entraîne aucune diminution de rémunération. Ceci vise notamment les sessions de formation organisées par le Centre Régional de formation ou par le Conseil National des Barreaux en application de l'article 85 du décret du 27 novembre 1991.

Article 8.4 **Financement - Mutualisation**

Mod. par Résultant de : Avenant n° 9 bis, 4 mars 2005, étendu par arr. 2 août 2005, JO 12 août applicable à compter du premier jour suivant la publication de son arr. d'extension

8.4.1

L'année d'enseignement obligatoire, prévue à l'article 12 de la loi du 31 décembre 1971, modifiée par celle du 31 décembre 1990, a, en raison de son objet, la qualification d'enseignement professionnel. En raison du niveau de qualification acquise par le CAPA, les centres régionaux de formation des avocats qui dispensent cet enseignement doivent être habilités à recevoir la partie de la taxe d'apprentissage correspondant à la catégorie "cadres supérieurs". Les signataires de la présente convention collective interviendront auprès du Ministère de l'Éducation Nationale et de celui de la Justice pour que le CNB et les CRFA soient habilités à recevoir cette taxe.

8.4.2

Les parties signataires de la présente convention collective entendent que soit créée, au sein du FAF-PL (transformé en OPCA-PL par accord du 15 novembre 2000) *, une section destinée à mutualiser les contributions formation des avocats salariés. Le bureau paritaire de cette section sera composé d'avocats salariés désignés par les signataires de la présente convention. Le plan annuel de formation résulte d'un accord entre la commission formation du CNB et ce bureau.

8.4.3

Mod. par Résultant de : Avenant n° 9 bis, 4 mars 2005, étendu par arr. 2 août 2005, JO 12 août applicable à compter du premier jour suivant la publication de son arr. d'extension

La profession d'Avocat verse ses contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'exclusion du Congé Individuel de Formation, à l'Organisme Paritaire de Collecte Agréé des Professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret 92309, 52-56 rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts. Les cabinets d'avocats adressent obligatoirement leurs contributions au titre du présent accord à l'organisme collecteur ou à tout autre organisme mandaté par lui dans le cadre des dispositions légales. Le non-respect de ces dispositions est passible des sanctions prévues à cet effet.

Ces contributions sont fixées comme suit :

• Cabinets de moins de 10 salariés :

La contribution est fixée à 0,77 % de la masse annuelle brute des salaires versés aux avocats, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée, à hauteur de :

— 0,45 % au titre de la «Professionnalisation» et «du Droit individuel à la formation».

— 0,32 % au titre du «Plan de Formation» et «du Droit individuel à la formation»,

• Cabinets de 10 salariés et plus :

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse annuelle brute des salaires versés aux avocats au titre et à partir de l'année 2004.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution au titre du Congé Individuel de Formation (0,20 %), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée, à hauteur :

— De 0,55 % au titre de la «Professionnalisation» et «du Droit individuel à la formation».

— Du solde de la participation obligatoire qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

La gestion de chacune des contributions visées ci-dessus fait l'objet d'un suivi comptable distinct.

Les contributions versées au titre du plan de formation sont mutualisées dès leur versement dans une section unique, quel que soit l'effectif des cabinets.

Le budget est déterminé annuellement par la CPNE de branche sur proposition de la section Avocats Salariés.

Titre IX

Rupture et cessation d'activité

Article 9.1

Préavis

Mod. par Avenant n° 13, 30 oct. 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 29 avr.

(Avenant n° 13, 30 oct. 2009, étendu) Hors le cas de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 du Code du Travail, toute résiliation du contrat de travail implique, de part et d'autre, un préavis réciproque, sauf les cas de force majeure, faute grave ou lourde.

Sauf pendant la période d'essai éventuellement stipulée au contrat avec mention de préavis à respecter pendant cette période, la durée du préavis est au minimum de 3 mois.

La partie qui n'observerait pas le délai de préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir. En cas de rémunération variable, cette indemnité est calculée sur la moyenne soit des douze mois précédent la rupture, soit des trois mois précédent celle-ci, la moyenne la plus favorable étant appliquée.

L'avocat salarié licencié bénéficie pendant la durée du préavis à 2 heures par jour pour la recherche d'un nouvel emploi, pouvant être bloquées par journée(s) ou demi-journée(s) avec l'accord de l'employeur.

Article 9.2

Indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle

Mod. par Avenant n° 13, 30 oct. 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 29 avr.

Mod. par Avenant n° 21, 19 oct. 2018, étendu par arr. 25 janv. 2021, JO 3 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT.

9.2.1

(Avenant n° 21, 19 oct. 2018, étendu) Indemnité de licenciement

L'avocat salarié, qui compte huit (8) mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et dont le licenciement ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

— Pour la tranche d'ancienneté inférieure ou égale à 10 ans :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté

— Pour la tranche d'ancienneté supérieure à 10 ans :

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté

La condition de huit mois d'ancienneté doit être remplie à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

L'indemnité de licenciement se calcule à l'expiration du contrat de travail c'est-à-dire à l'expiration normale du préavis, même s'il y a eu dispense de l'exécuter. Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des fractions d'année.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est celui résultant de la moyenne de la rémunération brute cotisable et taxable acquise contractuellement par l'avocat salarié au titre des 12 mois précédant la notification du licenciement ou si cela est plus favorable le tiers des trois derniers mois précédant l'expiration du contrat. Dans ce dernier cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versé au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

9.2.2

Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture applicable en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9.2.1 ci-dessus.

Article 9.3 Retraite

Mod. par Avenant n° 8, 5 nov. 2004, étendu par arr. 13 juill. 2005, JO 26 juill., applicable à compter de son extension

Mod. par Avenant n° 12, 12 sept. 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 21 févr., applicable dès sa signature

Mod. par Avenant n° 13, 30 oct. 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 29 avr.

9.3.1 Cessation d'activité pour cause de retraite

La cessation d'activité pour cause de retraite a pour fondement :

- Le départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié.
- La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

9.3.2

Départ volontaire à la retraite (Avenant n° 12, 12 sept. 2008, étendu)

a) (Avenant n° 13, 30 oct. 2009, étendu) L'avocat salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis dont la durée est de deux mois.

b- L'intéressé perçoit une indemnité de fin de carrière calculée en fonction de son temps de présence dans le cabinet où il exerce lors de son départ volontaire en retraite.

Cette indemnité est calculée par cumul des éléments suivants :

- À partir d'un an d'ancienneté dans le cabinet et jusqu'à la 20^{ème} année incluse, 1/5^e (ou 20 %) de mois par année de présence ;
- de 21 à 25 ans inclus : 26 % de mois par année de présence au-delà des 20 premières années ;
- de 26 à 30 ans inclus : 34 % de mois par année de présence au-delà de la vingt cinquième année ;
- de 31 ans à 35 ans inclus : 42 % de mois par année de présence au-delà de la trentième année ;
- À partir de 36 ans : 48 % de mois par année de présence au-delà de la trente cinquième année.

En sus de ce qui précède, si le salarié est âgé de 65 ans au moins et titulaire de 10 ans de présence au moins au sein du cabinet : un demi mois de salaire de référence.

Dans le temps de présence il est tenu compte des fractions d'années au prorata temporis.

(Avenant n° 13, 30 oct. 2009, étendu) Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est :

- soit la moyenne mensuelle de la rémunération acquise contractuellement au titre des 12 mois précédant le départ à la retraite ;
- soit le tiers des trois derniers mois précédant le départ à la retraite. Dans ce dernier cas toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé à l'avocat salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion ;
- soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises contractuellement au titre des 3 meilleurs exercices sociaux complets à l'intérieur des 7 derniers exercices sociaux complets, le résultat le plus favorable au salarié étant retenu.

En cas de concours entre plusieurs dispositions conventionnelles, contractuelle ou légales ayant le même objet, seule l'indemnité la plus élevée est versée au salarié.

Il est bien précisé que si le salarié a travaillé pour partie à temps complet et pour partie à temps partiel, l'indemnité est calculée prorata temporis afin de tenir compte de ces situations diverses.

Le droit est ouvert à la notification de la décision de l'avocat salarié de faire valoir ses droits à retraite.

L'indemnité de départ à la retraite se calcule à la date de la cessation définitive du contrat.

c- Les cabinets d'avocats peuvent continuer à mutualiser au sein de la CREPA, dans les conditions prévues par les textes applicables au personnel non-avocat, l'indemnité de fin de carrière de leur salarié non-avocat devenu avocat salarié.

9.3.3

Mise à la retraite (Avenant n° 13, 30 oct. 2009, étendu)

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un avocat salarié qui compte au moins un an d'ancienneté ininterrompu au service du même employeur et ayant atteint l'âge de 65 ans au moins, dans le cadre des dispositions de l'article L. 1237-5 du Code du Travail ouvre droit pour le salarié à l'indemnité visée à l'article L. 1237-7 du Code du Travail, étant précisé qu'au jour de la signature, il résulte de l'article L. 1234-9 du code du travail, que le montant est de :

— 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté

— Auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Il convient de se placer à la date d'envoi de la lettre de mise à la retraite pour vérifier si l'avocat remplit la condition d'ancienneté de un an au moins et à la date d'expiration du contrat pour vérifier si la condition d'âge est remplie ainsi que pour le calcul du montant de l'indemnité.

Dans le temps d'ancienneté, il est tenu compte des fractions d'années.

Le salaire de référence est :

— soit la moyenne mensuelle de la rémunération acquise contractuellement au titre des 12 mois précédent le départ à la retraite ;

— soit le tiers des trois derniers mois précédent le départ à la retraite. Dans ce dernier cas toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé à l'avocat salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion ;

— soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises contractuellement au titre des 3 meilleurs exercices sociaux complets à l'intérieur des 7 derniers exercices sociaux complets, le résultat le plus favorable au salarié étant retenu.

En cas de concours entre plusieurs dispositions conventionnelles, contractuelles ou légales ayant le même objet, seule l'indemnité la plus élevée est versée au salarié.

9.3.4

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer en cas de changement significatif, légal ou réglementaire, du régime fiscal et/ou social des indemnités de mise à la retraite, en vue d'en évaluer l'impact et d'aménager le cas échéant le présent accord.

SALAIRS

Salaires au 1^{er} janvier 2005

Accord n° 7 du 5 novembre 2004

[Étendu par arr. 7 mars 2005, JO 20 mars, applicable à compter de son extension]

Salaires minima des Avocats salariés

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des Avocats salariés à compter du 1^{er} janvier 2005.

Ensemble du Barreau Français hors Barreau de Paris	01 janvier 2005	01 avril 2002
Avocat 1 ^{ère} année (ex 1 ^e année de stage)	20 050 €	18 400 €
Avocat 2 ^{ème} année (ex 2 ^e année de stage)	21 660 €	20 100 €
Avocat 3 ^{ème} année	26 600 €	26 280 €
Avocat après la 3 ^{ème} année	28 750 €	27 070 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	35 880 €	33 920 €
Barreau de Paris	01 janvier 2005	01 avril 2002
Avocat 1 ^{ère} année (ex 1 ^e année de stage)	21 850 €	20 070 €
Avocat 2 ^{ème} année (ex 2 ^e année de stage)	23 850 €	22 110 €
Avocat 3 ^{ème} année	30 000 €	29 560 €
Avocat après la 3 ^{ème} année	32 320 €	30 450 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	38 690 €	36 590 €

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à la publication de l'arrêté d'extension.

Salaires au 1^{er} janvier 2007

Accord n° 8 du 21 juillet 2006

[Étendu par arr. 8 déc. 2006, JO 19 déc.]

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des Avocats salariés à compter du 1^{er} janvier 2007.

Ensemble du Barreau Français hors Barreaux de Paris et d'Ile de France

	01 janvier 2007	01 janvier 2005
Avocat 1 ^e année (ex. 1 ^e année de stage)	21 500 €	20 050 €
Avocat 2 ^e année (ex. 2 ^e année de stage)	23 300 €	21 660 €
Avocat 3 ^e année	26 900 €	26 600 €
Avocat après la 3 ^e année	30 100 €	28 750 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	37 600 €	35 880 €

Barreaux de Paris et d'Île de France

	01 janvier 2007	01 janvier 2005
Avocat 1 ^e année (ex. 1 ^e année de stage)	23 400 €	21 850 €
Avocat 2 ^e année (ex. 2 ^e année de stage)	25 500 €	23 850 €
Avocat 3 ^e année	30 300 €	30 000 €
Avocat après la 3 ^e année	34 000 €	32 320 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	40 500 €	38 690 €

Salaires au 1^{er} janvier 2008

Accord n° 9 du 30 novembre 2007

[Étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr.]

Salaires minima des Avocats salariés

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des Avocats salariés à compter du 1^{er} janvier 2008.

Ensemble du Barreau Français hors Barreaux de Paris de l'Île de France

	1 ^{er} janvier 2008
Avocat 1 ^e année (ex. 1 ^e année de stage)	22 300 €
Avocat 2 ^e année (ex. 2 ^e année de stage)	24 200 €
Avocat 3 ^e année	27 400 €
Avocat après la 3 ^e année	30 800 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	38 500 €

Barreaux de Paris et d'Île de France

	1 ^{er} janvier 2008
Avocat 1 ^e année (ex. 1 ^e année de stage)	24 300 €
Avocat 2 ^e année (ex. 2 ^e année de stage)	26 500 €
Avocat 3 ^e année	30 900 €
Avocat après la 3 ^e année	34 800 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	41 400 €

Salaires au 1^{er} janvier 2009
Accord n° 10 du 14 novembre 2008

[Étendu par arr. 5 févr. 2009, JO 14 févr.]

Salaires minima des Avocats salariés

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des Avocats salariés à compter du 1^{er} janvier 2009.

Ensemble du Barreau Français hors Barreaux de Paris et d'Ile de France

	1 ^{er} janvier 2009
Avocat 1 ^e année	23 450 €
Avocat 2 ^e année	25 450 €
Avocat 3 ^e année	28 300 €
Avocat après la 3 ^e année	31 750 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de la spécialisation	39 660 €

Barreaux de Paris et d'Ile de France

	1 ^{er} janvier 2009
Avocat 1 ^e année	25 550 €
Avocat 2 ^e année	27 850 €
Avocat 3 ^e année	31 900 €
Avocat après la 3 ^e année	35 850 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de la spécialisation	42 650 €

Salaires au 1^{er} janvier 2011

Accord n° 11 du 22 octobre 2010

[Étendu par arr. 13 janv. 2011, JO 20 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Salaires minima des Avocats salariés

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des Avocats salariés à compter du 1^{er} janvier 2011.

Ensemble du Barreau Français hors Barreaux de Paris et d'Ile de France

	1 ^{er} janvier 2011
Avocat 1 ^e année	24 000 €
Avocat 2 ^e année	26 000 €
Avocat 3 ^e année	28 900 €
Avocat après la 3 ^e année	32 400 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	40 500 €

Barreaux de Paris et d'Ile de France

	1 ^{er} janvier 2011
Avocat 1 ^e année	26 100 €
Avocat 2 ^e année	28 450 €
Avocat 3 ^e année	32 600 €
Avocat après la 3 ^e année	36 600 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	43 550 €

Salaires au 1^{er} janvier 2012

Accord n° 12 du 16 décembre 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 12 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SEACE ;

ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SPAAC.

Salaires minima des Avocats salariés

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des Avocats salariés à compter du 1^{er} janvier 2012.

Ensemble du Barreau Français hors Barreaux de Paris et d'Ile de France

	1 ^{er} janvier 2012
Avocat 1 ^e année	24 500 €
Avocat 2 ^e année	26 550 €
Avocat 3 ^e année	29 500 €
Avocat après la 3 ^e année	33 100 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	41 350 €

Barreaux de Paris et d'Ile de France

	1 ^{er} janvier 2012
Avocat 1 ^e année	26 650 €
Avocat 2 ^e année	29 050 €

	1 ^{er} janvier 2012
Avocat 3 ^e année	33 250 €
Avocat après la 3 ^e année	37 350 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	44 450 €

Salaires au 1^{er} janvier 2013

Accord n° 13 du 25 janvier 2013

[Étendu par arr. 24 mai 2013, JO 1^{er} juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SEACE ;

SAFE ;

ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SPAAC.

Il a été convenu ce qui suit :

Salaires minima des Avocats salariés

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des Avocats salariés à compter du 1^{er} janvier 2013.

Ensemble du Barreau Français hors Barreaux de Paris et d'Île de France

	1 ^{er} janvier 2013
Avocat 1 ^e année	25 000 €
Avocat 2 ^e année	27 100 €
Avocat 3 ^e année	30 100 €
Avocat après la 3 ^e année	33 800 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	42 200 €

Barreaux de Paris et d'Île de France

	1 ^{er} janvier 2013
Avocat 1 ^e année	27 050 €
Avocat 2 ^e année	29 650 €
Avocat 3 ^e année	33 950 €

	1 ^{er} janvier 2013
Avocat après la 3 ^e année	38 100 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	45 500 €

Salaires au 1^{er} janvier 2014

Accord n° 14 du 28 février 2014

[Étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

CNADA ;

SEACE ;

SAFE ;

ABF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SPAAC.

Il a été convenu ce qui suit :

Salaires minima des Avocats salariés

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des Avocats salariés à compter du 1^{er} janvier 2014.

Ensemble du Barreau Français hors Barreaux de Paris et d'Ile de France

	1 ^{er} janvier 2014
Avocat 1 ^e année	25 300 €
Avocat 2 ^e année	27 400 €
Avocat 3 ^e année	30 400 €
Avocat après la 3 ^e année	34 140 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	42 620 €

Barreaux de Paris et d'Ile de France

	1 ^{er} janvier 2014
Avocat 1 ^e année	27 350 €
Avocat 2 ^e année	29 950 €
Avocat 3 ^e année	34 290 €
Avocat après la 3 ^e année	38 480 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	45 950 €

Salaires au 1^{er} mars 2017

Avenant n° 17 du 27 janvier 2017

[Étendu par arr. 3 août 23017, JO 11 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNUJA ;

SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CSFV CFTC ;

CGT ;

SPAAC CFE CGC.

Cet accord se substitue à l'avenant 14 relatifs à la convention collective des avocats salariés (IDCC 1850) du 17 février 1995 réglant les rapports entre les cabinets d'avocats et les avocats salariés.

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés à compter du 1^{er} mars 2017.

Ensemble du barreau français hors barreaux de Paris et d'Ile-de-France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	25 680
2 ^{ème} année	27 811
3 ^{ème} année	30 856
Après la 3 ^{ème} année	34 652
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	43 260

Barreaux de Paris et d'Ile-de-France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	27 760
2 ^{ème} année	30 400
3 ^{ème} année	34 804
Après la 3 ^{ème} année	39 057
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	46 640

Salaires au 1^{er} janvier 2020

Avenant n° 23 du 29 novembre 2019

[Étendu par arr. 11 janv. 2021, JO 22 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEF ;

CNA CNAE ;

CNADA ;

FNUJA ;

SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT, branche professions judiciaires ;

CSFV CFTC.

Les partenaires sociaux ont décidé de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés, sur la base d'une augmentation de 1,5 % arrondie à l'euro supérieur, à compter du 1^{er} janvier 2020.

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	26 066
2 ^{ème} année	28 229
3 ^{ème} année	31 319
Après la 3 ^{ème} année	35 172
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	43 909

Article 2

Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Île de France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	28 177
2 ^{ème} année	30 856
3 ^{ème} année	35 327
Après la 3 ^{ème} année	39 643
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	47 340

Article 3
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 2020.

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 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 quelque 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} 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 avenir, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2023.

Pour les personnes morales non-membres d'une organisation patronale signataire du présent avenir, 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 avenir.

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

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
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 avenir

Pour les personnes morales membres d'une organisation patronale signataire du présent avenir, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2024.

Pour les personnes morales non-membres d'une organisation patronale signataire du présent avenir, 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 avenir.

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 2025

Avenant n° 29 du 24 janvier 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC ;

CAT ;

CFDT.

Les signataires du présent avenir décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2025, une augmentation des minima comme suit :

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	29 134,56
2 ^{ème} année	31 552,29
3 ^{ème} année	35 006,34
Après la 3 ^{ème} année	39 311,97
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	48 353,00

Article 2
Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Ile de France

Avocat salarié	Salaire minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	31 494,44
2 ^{ème} année	34 488,69
3 ^{ème} année	39 486,55
Après la 3 ^{ème} année	44 308,81
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	52 131,00

Article 3
Date d'application du présent avenant

La date d'application du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2025.

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.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion des champs d'application des CCN Avocats salariés et Avocats : personnel salarié

Accord du 26 juillet 2019

[Étendu par Arr. 23 nov. 2020, JO 15 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Préambule

Les signataires et adhérents de la Convention Collective Nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) d'une part et ceux de la Convention Collective Nationale des cabinets d'avocats - Avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) d'autre part ont fait le choix d'engager des discussions afin d'envisager un rapprochement entre elles dans le but de créer une seule et unique branche «des salariés des cabinets d'avocats».

Ce projet répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce rapprochement part du constat que les deux Conventions Collectives Nationales précitées ont en commun de nombreuses caractéristiques au premier rang desquelles figure le fait que chaque Convention Collective Nationale s'applique au sein d'un même environnement constitué très majoritairement de cabinets d'avocats.

De même, les conditions d'emploi des personnels relevant des deux Conventions Collectives Nationales précitées sont proches, voire similaires sur certains points, créant ainsi un même corps social bien que composé de postes différents par le contenu et le niveau de responsabilité.

Ainsi, il est apparu nécessaire de mettre en œuvre la fusion de ces deux champs conventionnels en créant un statut collectif unique qui sera matérialisé par la «Convention Collective Nationale des salariés des Cabinets d'avocats».

À cet effet, les parties au présent accord se sont engagées dans un travail d'analyse des deux Conventions Collectives Nationales à des fins d'actualisation, simplification, clarification tout en se fixant comme objectif de respecter les équilibres économiques et sociaux de chacun des dispositifs conventionnels préexistants.

1. Objet - Cadre juridique et Champ d'application

1-1) Objet et cadre juridique

Les partenaires sociaux des Conventions Collectives Nationales du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) et des cabinets d'avocats - Avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) ont décidé en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, la mise en œuvre de la fusion des champs respectifs des deux Conventions Collectives Nationales en un seul champ conventionnel.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de poser les fondements de la «Convention Collective Nationale des salariés des Cabinets d'Avocats».

L'objectif des parties est que soit défini et mis en place un statut collectif de branche commun aux deux branches parties à la présente fusion au plus tard au terme de la durée de 5 ans visée à l'article L. 2261-33 précité du code du travail.

Un tel objectif n'exclut pas la possibilité de définir au sein de cette Convention des annexes ou stipulations caté-

gorielles qui prendront en compte les situations et droits particuliers par référence aux statuts conventionnels préexistants et à leurs particularités.

1-2) Champ d'application

Le présent accord collectif régit en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outremer :

- les rapports entre les Cabinets d'avocats et les avocats salariés;
- les rapports entre les Cabinets d'avocats, ainsi que les organisations ordinaires et professionnelles des avocats et les organisations issues des deux conventions collectives (IDCC 1000 et 1850), qui ne seraient pas couvertes par une autre convention collective et leur personnel salarié non avocat;

Le présent accord ne s'applique pas aux stagiaires qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

1-3) Stipulations en faveur des entreprises de moins de 50 salariés (Article L. 2261-23-1 du code du travail)

L'objet du présent accord étant de définir le champ d'application de la future «Convention Collective des salariés des cabinets d'avocats», le présent accord n'a donc pas vocation à prévoir des stipulations spécifiques en faveur des entités juridiques employant moins de 50 salariés. En effet, il vise à fusionner les dispositions applicables à tous les salariés des deux branches, quelle que soit la taille des entités juridiques employeurs.

2. Stipulations communes

Après avoir initié leurs discussions et après avoir évoqué un certain nombre de thèmes et sujets structurants pour la constitution d'une seule et même branche, les partenaires sociaux des deux branches s'engagent à poursuivre le processus de négociation, en application de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Les stipulations communes ont vocation à être intégrées dans les dispositions socle de la Convention Collective Nationale des salariés des cabinets d'avocats.

Certaines des dispositions spécifiques et différentes pourront être maintenues dans la Convention Collective Nationale au-delà du délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, lorsqu'elles ne constituent pas un facteur de discrimination illicite.

Par ailleurs, les parties n'excluent pas la possibilité de définir, au sein de cette nouvelle Convention, notamment des annexes ou d'autres stipulations catégorielles ou spécifiques dont l'objet sera la prise en compte de situations et droits particuliers que les partenaires sociaux de la branche souhaiteraient mettre en place ou préserver par référence aux statuts conventionnels préexistants et aux particularités liées à la profession d'avocat pourvu que ces dispositions ne constituent pas un facteur de discrimination illicite.

3. La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Les partenaires sociaux créent, dans le cadre de la fusion des branches visée à l'article 1-1 du présent accord, une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

3-1) Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

3-1-1- Domiciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La CPPNI est domiciliée au siège de l'association paritaire pour le développement du dialogue social (ADDSA), actuellement situé 80, rue Saint-Lazare à Paris 9^{ème}.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ADDSA.

L'adresse courriel du secrétariat de la commission est : secretariat@addsa.org

3-1-2- Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un collège «salariés» et d'un collège «employeurs», dans les conditions fixées à l'article L. 2261-34 du Code du Travail.

Le collège «salariés» comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'au moins une branche préexistante à la fusion, conformément à l'article L. 2261-34 du Code du Travail.

Le collège «employeurs» comprend les représentants de chaque organisation professionnelle représentative dans le champ d'au moins une branche préexistante à la fusion, conformément à l'article L. 2261-34 du Code du Travail.

3-1-3- Mandat des représentants de la CPPNI

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

Chaque organisation syndicale intéressée fait connaître au secrétariat de l'ADDSA cette désignation.

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

Le mandat des membres des organisations devenues non représentatives prend fin 30 jours après la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le

champ de la convention collective.

3-1-4- Modalités de vote pour les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI

Pour respecter le paritarisme, chacun des collèges, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège. Chaque membre présent d'un collège dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège opposé.

Ces modalités s'appliquent sous réserve de l'article 4.2.2 du présent accord.

3-2) Présidence de la commission

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, un représentant de la direction générale du travail peut assurer la présidence de la CPPNI. À défaut, tous les 2 ans, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Le président de la CPPNI convoque les membres aux réunions et prépare l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI.

Le président anime les débats.

3-3) Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

3-3-1- 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 des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Le calendrier de négociation sera défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

3-3-2- Réunions supplémentaires

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, à la demande écrite d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs membre de la commission, dans le mois qui suit la réception de la demande au secrétariat de la commission.

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

3-4) Indemnisation des membres de la CPPNI

Les modalités de remboursement des frais et d'indemnisation sont fixées par le règlement intérieur de l'ADDSA.

3-5) Exercice des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

3-5-1- Missions de la commission

La CPPNI a pour mission d'analyser les deux Conventions Collectives Nationales (IDCC 1000 et IDCC 1850) et de proposer des stipulations conventionnelles communes permettant l'élaboration de la Convention Collective Nationale des salariés des cabinets d'avocats.

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 leurs avenants ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la commission a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective dans les conditions définies à l'article 3.5.2.2 du présent accord.

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 9.3 du présent accord.
- Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et à l'article 3.5.2.2 du présent accord.
- Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La CPPNI peut mandater des prestataires extérieurs pour l'assister dans ses missions.

3-5-2- Modalités d'exercice des missions de la commission

3-5-2-1- Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 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 50 salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

3-5-2-2- Modalités d'émission des avis d'interprétation de la convention collective

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. Elle se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun de ses membres. L'avis est émis à la majorité des membres présents de la commission.

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 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.

3-5-2-3- Modalités de réalisation du rapport annuel d'activité

Afin de réaliser le rapport annuel d'activités prévu au 3^e de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises entrant dans le 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^{er} 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 la partie la plus diligente par voie postale ou par courriel à l'adresse indiquée à l'article 3 du présent accord.

Le secrétariat de la CPPNI est en charge d'accuser réception des conventions et accords transmis. Il envoie, dès réception, les conventions et accords à chaque membre de la CPPNI.

3-5-2-4- Mission et procédure de conciliation

Paragraphe 1 Mission

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation par un employeur ou un salarié de la branche pour tenter de concilier les parties sur un litige les opposants concernant l'application de la convention collective.

Paragraphe 2 Composition

Pour assurer cette mission, chaque collège désigne en son sein deux titulaires et deux suppléants pour une durée maximale de 3 ans.

Paragraphe 3 Saisine

La CPPNI est saisie au moyen d'une requête sans formalisme particulier, mais obligatoirement datée et signée, adressée par la partie intéressée au secrétariat de l'ADDSA.

Le secrétariat adresse immédiatement cette requête aux deux représentants de la CPPNI.

La CPPNI assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de chacune des parties.

Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

Paragraphe 4 Présence des parties

Les parties sont tenues de se présenter en personne aux lieux, jour et heure fixés par la CPPNI. Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

Paragraphe 5 Conciliation des parties

Les représentants de la CPPNI, après avoir entendu les parties contradictoirement, ainsi que tous défenseurs et témoins, doivent tenter de les concilier.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié.

Ces engagements doivent être exécutés immédiatement, faute de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au taux légal courront immédiatement sur le montant des sommes exigibles.

Paragraphe 6 Échec de la conciliation

À défaut de conciliation ou en cas de non-comparution de l'une des parties, les représentants émettent un avis

motivé dans un délai de 1 mois.

En cas de désaccord des représentants, chacun des deux émet son avis.

À défaut de conciliation, les parties pourront se pourvoir devant les tribunaux compétents.

Paragraphe 7 Notification et conservation des décisions

Notification de ces avis doit être faite par le secrétariat à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

(*Al. Exclu de l'extension par arr. 23 nov. 2020, JO 15 déc.) Les conciliations et avis de la commission de conciliation sont conservés par le secrétariat. Ils demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.*

4. Sort des dispositions Conventionnelles de branche existantes

L'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :

- de la Convention Collective Nationale du personnel salarié des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) d'une part ;
- de la Convention Collective Nationale des cabinets d'avocats - Avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) d'autre part.

En effet, les parties à l'accord de fusion des champs conventionnels conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de leurs champs d'application respectifs.

5. Durée de l'Accord - Extension - Révision - Dénonciation

5-1) Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5-2) Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

5-3) Révision

Sont habilitées à réviser le présent accord, ses annexes et avenants :

- 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 du présent accord et signataires ou adhérentes du présent accord ;
 - Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord, étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

— À l'issue de ce cycle :

- Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ;
- Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de l'ADDSA sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de l'ADDSA transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque, dans les conditions de l'article 3.3 à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de l'ADDSA.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, 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.

5-4) Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer le présent accord. La partie qui dénonce cet accord doit accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai d'un mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette exigence doit permettre à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

Si l'accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation

doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou d'une partie seulement des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

6. Formalités - Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Accord du 9 avril 2021

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable dès sa signature selon les règles définies par l'art. 3-1-4 de l'accord de fusion des champs du 26 juillet 2019, jusqu'à la fin de la période de l'harmonisation des conventions collectives]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

UPSA ;

CNADA ;

SEACE ;

SAFE ;

AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

FESSAD UNSA.

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNUJA ;

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT ;

UNSA ;

Confédération autonome du travail CAT.

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité définir la méthode et les moyens destinés à permettre la réalisation de l'objectif tel que défini dans l'article 2 de l'accord de fusion de champs du 26 juillet 2019 des conventions collectives «avocats salariés» et «personnel salarié des cabinets d'avocats».

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail dédiée à la fusion des statuts conventionnels des avocats salariés et des personnels des cabinets d'avocats.

Pour ce travail de convergence entre les deux conventions collectives précitées, il est créé une commission de travail

paritaire dont la mission est d'effectuer l'actualisation à droit constant des deux conventions collectives et d'identifier les thématiques de négociations à venir.

Dans le cadre du présent accord, les parties ont ainsi entendu définir successivement :

- Le fonctionnement de la commission paritaire de travail
- L'organisation de la négociation
- Les dispositions juridiques de l'accord

Chapitre I Le fonctionnement de la commission de travail

Article 1 Les participants à la commission de travail

1-1 Composition de la commission de travail

La commission, émanation de la CPPNI, sera composée des organisations syndicales de salariés représentatives et de chacune des organisations employeurs du champ de chacune des conventions collectives dont le champ d'application a été fusionné. Lorsqu'un nouvel arrêté de représentativité aura défini la représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales dans le champ issu de l'accord du 26 juillet 2019, la composition de la commission de travail demeurera inchangée jusqu'à la conclusion de la convention collective des cabinets d'avocats et au plus tard jusqu'à l'échéance du délai de cinq ans suivant l'accord de fusion des champs.

Lors des réunions de la commission, des intervenants extérieurs pourront apporter un concours technique, tels que notamment secrétariat, juriste, avocat sous réserve de l'accord des organisations syndicales de salariés et d'employeurs composant la commission de travail.

Le conseil désigné par la CPPNI participera aux travaux de la commission.

1-2 Nombre de participants

La composition du collège salariés et du collège employeurs est conforme aux dispositions de l'article 3-1-2 de l'accord de fusion du 26 juillet 2019 et de l'article 1-1 du présent accord.

1-3 Désignation des membres

Chaque organisation peut désigner un membre titulaire et un membre suppléant pour siéger au sein de la commission de travail qui sont portés à la connaissance du secrétariat de l'ADDSA. S'il est opportun qu'une certaine permanence des participants soit assurée, chaque organisation peut néanmoins renouveler ses participants à tout moment.

1-4 Indemnisation des membres de la commission

Les modalités de remboursement des frais et indemnisation sont définis par le règlement intérieur de l'ADDSA.

Article 2 Fonctionnement de la commission de travail

2-1 Présidence de la commission

Celle-ci sera assurée par la présidence de la CPPNI.

2-2 Réunions de la commission de travail

La commission de travail dédiée au rapprochement des conventions collectives se réunit selon un calendrier fixé d'un commun accord par la commission. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées dans les conditions de l'article 3-3-2 de l'accord du 26 juillet 2019 ou à la demande du conseil désigné par la CPPNI pour aider celle-ci à l'accomplissement de ses travaux.

2-3 Ordre du jour

L'ordre du jour de la réunion suivante est défini à l'issue de chaque réunion.

2-4 Convocations

Les convocations des membres de la commission sont adressées par le Ministère avec rappel de l'ordre du jour.
Les documents de travail seront adressés par le secrétariat de l'ADDSA avant la réunion.

2-5 Compte-rendu

La commission désigne le rapporteur chargé de la rédaction d'un compte-rendu de l'avancement des travaux qui sera transmis, pour approbation, en préalable à chacune des réunions. Ce compte-rendu sera adressé en même temps que l'ordre du jour.

Ce compte rendu, une fois approuvé, sera communiqué par l'ADDSA à l'ensemble des membres de la CPPNI.

2-6 Moyens mis à disposition de la commission de travail

Au-delà des moyens éventuels mis à disposition de la commission tels que prévus à l'article 1.1 du présent accord, la commission de travail s'appuiera sur les conventions collectives existantes, leurs avenants, avis d'interprétation, accords de branche, code du travail fournis par l'ADDSA ou consultables notamment sur le site Légifrance.

La commission de travail s'appuiera sur les travaux effectués par le conseil désigné par la CPPNI lesquels seront envoyés régulièrement.

Afin de permettre au conseil de préparer ses travaux et de répondre aux interrogations de la commission de travail, il est convenu que le conseil sera sollicité avec un délai de prévenance lui permettant de répondre pour la réunion de la commission de travail suivante ou programmée postérieurement à la suivante.

Chapitre II

L'Organisation de la négociation en CPPNI

La négociation, la validation ou les amendements finaux sur les projets de textes issus des travaux de la commission de travail relèveront de la compétence de la CPPNI.

Cette négociation ne se substitue pas aux négociations qui peuvent se dérouler dans le champ de la convention collective des avocats salariés et de celle du personnel des cabinets d'avocats. Elle n'a pas vocation non plus à se substituer à celles du champ issu de la fusion et dont l'objet serait différent des thématiques des négociations de fusion des deux conventions collectives.

Article 3

Conditions d'approbation des accords

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNUJA ;
UPSA ;
SAF ;
ABF.*

Syndicat(s) de salariés :

*CGT-FO ;
CGT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CFDT ;
UNSA ;*

Confédération autonome du travail CAT.

Celles-ci sont définies, conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2232-6 du code du travail, en fonction des pourcentages de représentativité de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs dans le nouveau champ professionnel. Les organisations syndicales, ayant perdu leur représentativité pourront participer aux négociations jusqu'à la conclusion des accords destinés à être harmonisés prévus à l'article 7 ci-après.

Ils ne pourront toutefois pas signer ces accords s'ils demeurent non représentatifs au jour de leur signature.

Article 4

La structure de la convention collective

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNUJA ;
UPSA ;
SAF ;
ABF.*

Syndicat(s) de salariés :

*CGT-FO ;
CGT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CFDT ;
UNSA ;*

Confédération autonome du travail CAT.

La convention collective issue de la négociation pourrait être structurée de la manière suivante :

- 5 un tronc commun ;**
- 6 des annexes sectorielles ;**
- 7 des accords professionnels autonomes.**

**Article 5
Blocs thématiques du tronc commun**

Les négociations du tronc commun seront abordées selon l'ordre suivant :

- Vie juridique de la convention collective (conditions d'application, durée, révision, dénonciation, négociation dans la branche);
- Les IRP et le droit syndical ;
- La formation du contrat (type de contrat, période d'essai, délai de prévenance) ;
- Durée du travail
- Congés (congés payés, jours fériés, congés pour événement familiaux)
- La parentalité ;
- L'incidence de la maladie sur le contrat de travail ;
- La rémunération ;
- La rupture du contrat de travail (formes de rupture, préavis).

D'autres thèmes pourront s'ajouter, et l'ordre des thèmes pourra être modifié.

**Article 6
Annexes sectorielles**

Des annexes sectorielles spécifiques aux avocats salariés ou aux personnels des cabinets d'avocats pourront concer-ner, sans que cette liste soit limitative :

- Les classifications et les salaires conventionnels ;
- La structures des rémunérations
- La protection sociale complémentaire.
- Les modalités de calcul des indemnités de départ à la retraite, de licenciement

**Article 7
Accords professionnels autonomes**

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNUJA ;
UPSA ;
SAF ;
ABF.*

Syndicat(s) de salariés :

*CGT-FO ;
CGT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CFDT ;*

Un certain nombre d'accords existant dans chacune des deux conventions collectives seront réexaminés en vue de leur harmonisation et/ou négociation en maintenant ou non des dispositions spécifiques aux personnels non avocats, ou aux avocats salariés.

Les thèmes donnant lieu au réexamen ci-dessus concernent notamment :

- gratification des stagiaires des cabinets d'avocats,
- la protection sociale complémentaire,
- la classification,
- la formation professionnelle
- La CPNEFP,
- l'emploi de personnes en situation de handicap,
- la GPEC,
- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes,
- la prévention et la gestion des risques psychosociaux.

Article 8 Calendrier des négociations de la CPPNI

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNUJA ;
UPSA ;
SAF ;
ABF.*

Syndicat(s) de salariés :

*CGT-FO ;
CGT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CFDT ;
UNSA ;*

Confédération autonome du travail CAT.

L'objectif défini à l'article 7 pourra se faire selon le calendrier prévisionnel suivant :

- La gratification des stagiaires des cabinets d'avocats - La protection sociale complémentaire - La classification	2024 à 2025
- La formation professionnelle - La CPNEFP - L'égalité professionnelle entre femmes et hommes	2025 à 2026
- L'emploi de personnes en situation de handicap - La GPEC	2026 à 2027
- La prévention et la gestion des risques psychosociaux	2027 à 2028

Indépendamment du calendrier ci-dessus, les partenaires sociaux ont ouvert ce jour les négociations sur la participation dans les entités de moins de 50 salariés conformément à la loi du 29 novembre 2023 et poursuivront celles-ci en vue d'aboutir à un accord sur le partage de la valeur.

Chapitre III Dispositions juridiques de l'accord

Article 9 Date d'effet

Le présent accord s'appliquera dès sa signature selon les règles définies par l'article 3-1-4 de l'accord de fusion des

champs du 26 juillet 2019.

Article 10 **Durée**

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNUJA ;
UPSA ;
SAF ;
ABF.*

Syndicat(s) de salariés :

*CGT-FO ;
CGT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CFDT ;
UNSA ;*

Confédération autonome du travail CAT.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la fin de l'harmonisation et de la négociation des accords prévus à l'article 7 ci-dessus et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2028.

Article 11 **Révision**

Les conditions de révision sont définies par l'article 5-3 de l'accord du 26 juillet 2019.

Article 12 **Formalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Réduction du temps de travail

Avenant n° 7 du 7 avril 2000

[Étendu par arrêté du 25 avril 2001, JO 5 mai 2001]

[Complété par avenant n° 7 bis du 5 février 2001 étendu par arrêté du 25 avril 2001, JO 5 mai 2001]

L'avenant n° 7 du 7 avril 2000 a été annulé et remplacé par l'avenant n° 15 du 25 mai 2012.

Seule reste applicable la disposition suivante issue de l'avenant n° 7 bis du 5 mai 2001 dont l'avenant n° 15 précise qu'il reste applicable :

«Pour l'application des dispositions du présent accord, l'avocat salarié est considéré comme cadre au sens des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 du Code du travail».

Forfait annuel en jours

Avenant n° 15 du 25 mai 2012

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 4 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FTC CSV ;
FS CFDT ;
SPAAC CFE-CGC.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de faire évoluer l'organisation du travail des cabinets par une meilleure prise en compte du droit à la santé et au repos des avocats salariés, conformément aux articles L. 3121-39 et suivants du code du travail.

1. Champ d'application

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du Travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année s'applique aux avocats salariés, cadres 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.

2. 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 deux cent dix huit jours, journée de solidarité incluse (Art.L. 3121-44 du code du travail).

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 salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé au prorata temporis.

3. Limites à la réglementation de la durée du travail

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-48 du code du travail, à :

- la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 (48 heures hebdomadaires, exceptionnellement 60 heures), et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36 (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, le cas échéant 46 heures sur cette même période en cas de dispositions d'un accord de branche).

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.

4. Garanties 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.

4.1) 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.

4.2) Temps de repos

4.2.1- 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.

4.2.3- 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 deux 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.

Chaque avocat salarié a droit au respect de son temps de repos, y compris par l'absence de communications technologiques.

5. Décompte des jours travaillés

Pour le décompte du nombre de jours travaillés par année civile, chaque employeur a la faculté de tenir compte des incidences des accords collectifs ou usages internes.

Le nombre de journées ou de demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à échéance régulière par l'avocat salarié concerné selon une procédure établie par l'employeur.

Ce document rappellera l'obligation pour l'avocat salarié de le remettre, dûment rempli, à l'employeur selon la périodicité prévue ; sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait en jours.

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...

Un espace relatif à la charge de travail devra être prévu dans le document de contrôle afin que l'avocat salarié puisse y indiquer ses éventuelles difficultés.

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 trois ans.

6. 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 %.

7. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, l'avocat salarié bénéficiera annuellement d'un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel seront évoquées :

- 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.

8. 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 semestre. 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.

9. Prise en compte des temps de formation et des missions de service public

9.1) Formation réalisée à l'initiative du cabinet

Le cabinet a l'obligation d'assurer à l'avocat salarié des actions de formation destinées à adapter, entretenir, actualiser les compétences requises par l'exercice de ses activités.

Dans ce cadre, ces formations ont lieu pendant les jours d'ouverture du cabinet et sont comptées comme temps de travail.

9.2) Formation réalisée à l'initiative de l'avocat

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos est un élément permettant d'encourager les formations personnelles de l'avocat salarié et par là, son épanouissement personnel.

En conséquence, 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 temps de travail, mais leur coût peut être pris en charge par le cabinet.

9.3) Missions de service public

L'employeur et les avocats salariés peuvent décider au niveau de la rémunération des missions d'intérêt public (aides juridictionnelles, commissions d'office, garde à vue,...), et conformément à l'article 4-3 de la convention collective nationale, que la rétribution de la mission est, soit versée au cabinet, soit conservée par l'avocat hors sa rémunération du cabinet.

Dans le premier cas, le temps consacré à l'exercice de ces missions est intégré dans le forfait annuel 218 jours. Dans le deuxième cas, le temps consacré à l'exercice de ces missions n'est pas pris en compte au titre du forfait annuel 218 jours dans la limite des jours de repos annuels ; au-delà, le forfait annuel est réduit d'autant.

10. Compte - épargne temps

Les partenaires sociaux incitent les cabinets 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.

11. Commission paritaire de suivi

Afin d'examiner les problèmes posés par le présent accord au niveau de la profession et d'en suggérer les solutions, il est créé une commission paritaire de suivi.

Cette commission est constituée :

- de deux représentants par syndicat d'avocats salariés signataires,
- d'autant de représentants des organisations d'employeurs.

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 quinze 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.

12. Durée de l'accord - Dénonciation - Révision

12.1) Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.2) Dénonciation

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de trois mois. Par partie, il faut entendre la définition prévue à l'article 1.2 de la Convention Collective Nationale des Avocats salariés.

12.3) Révision

Les conditions de la révision sont régies par l'article 1.3 du titre 1 de la Convention Collective Nationale des avocats salariés.

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de six mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 14 ci-après.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est entendu que 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.

13. Prise d'effet

Le présent avenant annule et remplace tout avenant antérieur ayant le même objet, et notamment l'avenant n° 7, à l'exclusion de l'avenant n° 7 bis qui reste applicable.

Ces dispositions sont d'application directe, à compter de la date de signature du présent avenant.

14. Formalités de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera notifié par lettre recommandée avec 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'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du Code du Travail, sera adressé 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.

Retraite complémentaire

Protocole du 17 février 1995

[Étendu par arrêté du 10 juin 1996, JO 28 juin 1996]

1. L'avocat salarié est affilié, en matière de retraite, à la CNBF, au titre tant du régime de base qu'à celui du régime complémentaire obligatoire. Les anciens conseils juridiques salariés, devenus avocats salariés le 1^{er} Janvier 1992, sont maintenus au régime général de sécurité sociale et, par voie de conséquence, à l'AGIRC, et à l'ARRCO. Il résulte de cette différence de traitement un montant de pension différent à rémunération brute identique.

Les signataires de la convention collective des avocats salariés prennent, dès lors, l'engagement de rechercher une solution à ce problème dans le cadre d'une négociation ouverte au plus tard le 31 Décembre 1995.

2. En raison des difficultés techniques liées à la mise en place du risque de prévoyance, les cabinets, qui s'efforceront de réduire au maximum ce délai, ont jusqu'au 31 Décembre 1995 pour mettre en conformité leurs contrats avec les organismes assureurs. Une étude sera conduite avec l'APBF en vue de la mise en place d'un contrat groupe de référence permettant aux cabinets qui le souhaitent d'y adhérer pour satisfaire aux exigences de l'article 7.6 de la convention collective. Seront associées à cette étude les parties signataires.

3. Les parties signataires de la convention collective des avocats salariés mandatent la délégation patronale pour demander en conclusion au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle l'extension en vertu des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

4. La présente convention est déposée, aux soins de la partie patronale, au Secrétariat du Conseil de Prud'Hommes de PARIS, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail de PARIS. Un exemplaire en sera également adressé au Conseil National des Barreaux et à chacun des Conseils de l'Ordre.

5. A la présente convention sont annexées les dispositions législatives et réglementaires régissant l'exercice salarié de la profession d'avocat.

Mise à la retraite

Avenant n° 8 du 5 novembre 2004

[Étendu par arr. 13 juill. 2005, JO 26 juill., applicable à compter de son extension]

Préambule

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est de l'intérêt tant des avocats que des cabinets employeurs de fixer l'âge de mise à la retraite d'un avocat salarié avant 65 ans.

Pour ce faire, au titre des contreparties exigées par les dispositions de l'article L. 122-14-13 3^e alinéa du Code du Travail les partenaires sociaux décident que la mise à la retraite d'un avocat salarié avant 65 ans s'accompagne d'une contrepartie en matière d'emploi, d'un allongement du délai de prévention et d'une amélioration de la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière.

Ils décident de modifier ainsi qu'il suit les dispositions de la Convention Collective :

I. Retraite

(Voir l'article 9.3 de la convention)

II. Emploi

La contrepartie en matière d'emploi pour une mise à la retraite entre 60 et 65 ans est constituée par l'une des mesures suivantes :

- l'embauche d'un salarié, avocat ou non, à contrat à durée indéterminée à temps plein,
- la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée à temps plein doit être conclu dans le délai de 6 mois avant ou après l'échéance du délai du préavis du salarié mis à la retraite.

III. Contrôle

Dans les cabinets ayant des représentants du personnel, un bilan des mises à la retraite et des embauches correspondantes leur est présenté chaque année au cours du premier trimestre de l'année civile suivante ; en l'occurrence, le premier bilan interviendra au cours du premier trimestre 2006. Une copie de ce bilan est adressée à la section Avocat Salarié de la CPNE de branche.

Dans les cabinets n'ayant pas de représentants du personnel, ce bilan est directement adressé à la section Avocat Salarié de la CPNE de branche.

IV. Entrée en vigueur

Cet avenant sera applicable le jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Aucun accord d'entreprise ne peut déroger aux dispositions du présent accord.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Avenant n° 10 du 5 novembre 2004

[Étendu par arr. 13 avr. 2005, JO 23 avr.]

En référence aux Accords Nationaux Interprofessionnels sur l'emploi et la formation, il est créé la section Avocats Salariés de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de branche dont la composition, le fonctionnement et les missions sont exposés ci-après.

Article 1 Composition de la section avocats salariés

— Le section Avocats Salariés de la CPNE de branche est paritairement composée de membres titulaires, désignés par les Organisations Syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes ou ayant adhéré à la CCN des avocats salariés parmi les employeurs et parmi les salariés et anciens salariés des cabinets d'avocats.

Collège salariés : un membre au moins et deux membres au plus pour chaque organisation syndicale de salariés. Les sièges laissés vacants par absence de désignation peuvent être occupés par les autres organisations syndicales salariées.

Collège employeurs : un membre au moins et deux membres au plus pour chaque organisation syndicale d'employeurs.

La durée des mandats est fixée à deux années.

— La section Avocats Salariés de la CPNE de branche désigne parmi ses membres un Président et un Secrétaire de section appartenant chacun à un collège différent.

Ces désignations sont faites par le collège d'appartenance à la majorité des membres présents ou représentés.

La présidence et le secrétariat de la section sont assurés alternativement par un membre employeur et un membre salarié désignés par le collège d'appartenance des membres présents et représentés.

Article 2 **Missions de la section Avocats salariés de la CPNE de branche**

2.1

La section Avocats Salariés de la CPNE de branche

- étudie les infléchissements ou les changements à apporter au contenu d'actions de formation proposées ;
- établit la liste des formations permettant la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation et en détermine les modalités de financement par l'OPCA-PL ;
- établit la liste des actions de formation dépendant du plan, déclarées prioritaires, et les modalités de leur financement par l'OPCA-PL ;
- définit les actions prioritaires à finalité professionnelle éligibles au titre du Droit Individuel à la Formation et détermine un plafond de remboursement de leur coût pédagogique sous la forme d'un coût horaire ;
- peut participer à tout étude de moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation ou de préadaptation pour les avocats salariés.

En cas de difficulté, la CPNE de branche peut demander à la section de réviser ces modalités.

2.2

En matière de budgets annuels

La section Avocats Salariés de la CPNE de branche propose un projet de budget annuel à partir des fonds dédiés aux Avocats Salariés et des actions de formation prioritaires.

Article 3 **Fonctionnement de la section Avocats salariés**

La section Avocats Salariés de la CPNE de branche se réunit au moins une fois par trimestre sur convocation du Président de section et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié des membres titulaires, ou sur demande d'une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord par L.R.A.R. adressée au Président de la section Avocats Salariés.

Les convocations sont adressées trois semaines avant la date de réunion avec l'ordre du jour défini à l'occasion de la réunion précédente.

L'ordre du jour peut être complété par les questions qui lui sont soumises au plus tard 8 jours francs avant la réunion.

En cas de saisine à la demande d'une organisation syndicale, les convocations doivent être adressées dans les 7 jours de la réception de la lettre recommandée adressée au Président, la section Avocats Salariés de la CPNE de branche devant se réunir dans un délai maximal d'un mois.

Pour respecter le paritarisme, chaque délégation employeurs ou salariés disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales représentant chaque délégation, ce qui signifie que chaque syndicat verra sa voix affectée d'un coefficient pondéré en fonction du nombre de syndicats dans les deux composantes.

Ce coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicats d'employeurs par le nombre de syndicats de salariés et en divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicats dans chaque composante

Pour être adoptée, une résolution doit être votée à la majorité simple des voix et recueillir dans chaque collège la voix d'au moins deux syndicats.

Un procès-verbal de la réunion est établi. Il est signé du président de section et du secrétariat puis transmis aux membres de la section Avocats Salariés et de la CPNE de branche.

La section Avocats Salariés de la CPNE de branche rendra compte de ses travaux à la commission paritaire nationale de l'emploi de branche. Cette mission est confiée au président et au secrétaire.

Les membres employeurs ou salariés de la section Avocats Salariés de la CPNE de branche peuvent se faire assister lors de ces réunions d'un spécialiste des problèmes de formation professionnelle ou d'emploi.

Le remboursement des frais de transport et d'hébergement relatifs à la participation des membres avocats employeurs et salariés, ainsi que la perte de salaires des membres salariés et l'indemnité compensatrice forfitaire qui est versée

aux employeurs, siégeant à la section Avocats Salariés et à la CPNE de branche, ou de toute action mise en œuvre par la section Avocats Salariés, sont financés au moyen d'une cotisation à la charge des employeurs de 0,25 pour mille des salaires des Avocats Salariés.

Les partenaires sociaux mandatent la CREPA pour assurer le recouvrement de cette cotisation.

Article 4 **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à la demande d'une des organisations signataires ou adhérentes. Les nouvelles propositions doivent accompagner la demande et être examinées dans un délai maximal de 3 mois.

Aucun accord d'entreprise ne peut déroger au présent avenant.

Article 5 **Extension**

L'extension est demandée conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 du Code du Travail.

Avenant du 8 avril 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 27 déc., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT, CAT.

Préambule

Pour conférer une légitimité au dialogue social au sein des branches professionnelles d'une part et le promouvoir d'autre part, le législateur a mis en place un dispositif tant pour les organisations syndicales (salariés) que pour les organisations professionnelles (employeurs).

Ce dispositif reposant sur des critères de représentativité fait l'objet d'une mesure d'audience de salariés tant pour les organisations syndicales que pour les organisations professionnelles.

Cette audience mesurée par le ministère du travail donne lieu à la publication d'un arrêté de représentativité attribuant à chaque organisation syndicale ou professionnelle un poids permettant de déterminer la majorité d'engagement ou le droit d'opposition à tout accord de branche ou avenant de convention collective.

Afin de refléter cette représentativité au sein des instances professionnelles de la branche professionnelle des personnels de cabinets d'avocats (convention collective IDCC 1000) et des avocats salariés (convention collective IDCC 1850) ou de toute branche pouvant résulter le cas échéant d'une fusion de ces deux conventions collectives, il est pris le présent avenant visant à refléter la représentativité dans les décisions prises par La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

En outre, pour favoriser le dialogue social et permettre aux organisations d'être représentées lors des instances, il est apparu nécessaire d'augmenter le nombre potentiel de représentants par organisation syndicale ou professionnelle.

Ainsi, le présent avenant fixe les modalités de vote au sein de la CPNEFP et la composition de cette instance.

Il est rappelé que par accord du 18 octobre 2019, il a été établi les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP du personnel non-avocat en remplacement de l'accord du 25 novembre 2016.

Le présent avenant modifie les modalités de fonctionnement qui étaient réglées par l'avenant n° 10 du 5 novembre 2004 relatif à la création de la section avocats salariés de la CPNEFP.

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont entendu modifier les articles 2 et 5 de l'accord du 18 octobre 2019 et l'avenant 10 du 5 novembre 2004.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1 **Composition**

La CPPNEFP est composée des organisations syndicales et des organisations professionnelles reconnues représentatives.

Le nombre de représentants n'est pas lié au poids de la représentativité
— tel qu'il résulte des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-11 et L. 2261-19 du code du travail pour les organisations syndicales ;
— tel qu'il résulte des articles L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-6 et L. 2261-19 du code du travail pour les organisations professionnelles.

Chaque organisation peut désigner jusqu'à 4 représentants maximum facilitant ainsi sa présence et sa participation au dialogue social de la branche étant rappelé que l'accord précité du 18 octobre 2019 prévoit 2 représentants par organisation. Le maintien d'une permanence sera privilégié.

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

Il appartient, en tant que de besoin, pour chaque organisation syndicale ou professionnelle d'assurer la répartition de ses représentants au sein de l'instance ou commission.

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 branche professionnelle des cabinets d'avocats.

La CPNEFP pourra inviter à assister à ses réunions toute personne reconnue pour ses compétences et son expérience sur résolution prise dans les conditions de l'article 2 du présent avenir.

Article 2 **Modalités de vote des résolutions**

Article 2-1 **Modalités de calcul de l'adoption des décisions**

Les résolutions seront prises à la majorité par collège.

Pour chaque collège, à défaut d'une position unanime de l'ensemble des organisations représentatives dans le champ de la convention collective du personnel non-avocat des cabinets d'avocats, 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.

Article 2-2 **Procuration**

Pour les décisions prises en CPNEFP, en cas d'absence d'une organisation syndicale ou professionnelle, chaque organisation syndicale ou professionnelle prise en la personne de son représentant légal ou tout déléguéaire dûment habilité peut donner mandat général ou impératif à un autre membre du même collège.

Le mandat obligatoirement écrit est remis à la présidence de la CPNEFP.

Article 3 **Sort des dispositions antérieures**

Les dispositions antérieures au présent avenir relatives à la CPNEFP restent valides à l'exception des dispositions qui sont modifiées ou remplacées par le présent avenir.

Article 4 **Dispositions diverses**

Les dispositions du présent avenir pourront intégrer en tant que de besoin la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats issue des travaux d'harmonisation et fusion en cours à la date du présent avenir.

En cas de maintien des deux conventions collectives avec une CPNEFP propre à chaque convention collective nationale, les dispositions du présent avenir continueront à s'appliquer au sein de chaque CPNEFP qui serait en vigueur.

Article 5 **Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré que le présent avenir n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, celles-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 6 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 **Date d'application**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

Article 8 **Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Formation professionnelle

Avenant n° 9 bis du 4 mars 2005

[Étendu par arr. 3 août. 2005, JO 12 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension]

Le présent avenant, qui annule et remplace l'avenant n° 9 du 05/11/2004, définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des dispositions légales, notamment la loi 391 du 4 mai 2004, la loi 130 du 11 février 2004, et des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets.

Il a donc pour objet, à compter de son extension, de compléter les dispositions du Titre VIII de la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995. Par voie de conséquence, il modifie également certains articles de ce Titre VIII.

Article I **Versement des contributions**

(Article remplacé par Avenant n° 14 du 28 mai 2010)

Article II **Les dispositifs de formation**

1 **Le Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Les actions prioritaires éligibles au titre du DIF sont les actions à finalité professionnelle définies par la section Avocats Salariés.

Pour le financement du coût pédagogique des actions prioritaires au titre du Droit Individuel à la Formation, la section Avocats Salariés de la CPNE de branche détermine, sous la forme d'un coût horaire, un plafond de remboursement.

Pour les cabinets de 10 salariés et plus, l'entreprise pourra imputer son éventuel dépassement de dépenses au titre du DIF sur sa participation obligatoire.

La formation au titre du DIF peut être mise en œuvre en totalité ou en partie pendant le temps de travail. Si la formation est réalisée hors temps de travail, l'allocation de formation, payée par l'employeur, n'est pas prise en charge par l'OPCA-PL.

Les avocats salariés qui disposent d'une ancienneté d'au moins un an dans le cabinet qui les emploie bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Les droits sont décomptés sur l'année civile.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année au prorata du temps de travail dans la limite de 120 heures.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Disposition transitoire : pour la détermination du droit des avocats salariés selon les modalités définies à l'article L. 933-1 du Code du Travail, il conviendra de faire application des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2004 :

- L'ancienneté dans le cabinet pour déterminer l'ouverture du droit sera calculée au 6 mai 2004
- Le quantum des droits acquis au titre de l'année 2004, également décompté à partir du 6 mai 2004, est ramené

prorata temporis à 13 heures, pour un temps d'activité complet sur le deuxième semestre de l'année. Ce droit est calculé prorata temporis, pour les avocats salariés à temps partiel.

Sortie du dispositif : Au cours de l'année de rupture de la relation contractuelle dans les conditions fixées ci-après, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie. La demande doit être faite par le salarié avant la fin du préavis ; à défaut, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis n'est pas dû par l'employeur.

— En cas de licenciement sauf faute grave ou lourde :

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis au titre du DIF et la possibilité pour le salarié d'en faire la demande avant la fin du préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

— En cas de démission :

L'avocat salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à un bilan de compétences, une action de formation ou de VAE engagée avant la fin de son préavis.

— En cas de mise ou de départ à la retraite :

Le DIF n'est pas transférable.

2

Le Droit Individuel à la Formation - CDD

Les avocats salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée d'au moins 4 mois bénéficient de ce droit. La durée du DIF est calculée prorata temporis de la durée du contrat. La demande est formulée avant le terme du contrat. Les frais de formation, de transport, et d'hébergement engagés au titre du DIF CDD ainsi que l'allocation formation sont pris en charge par le FONGECIF.

3

Le Plan de Formation

Pour les cabinets de moins de 10 salariés, les parties signataires décident que la définition des priorités est effectuée par la section Avocats Salariés de la CPNE de branche en fonction de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL et des orientations professionnelles formulées par le CNB.

(Al. exclu de l'extension par arr. 3 août. 2005, JO 12 août)

Dans le cadre de la section unique plan de formation, (commune aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de dix salariés et plus), les cabinets de dix salariés et plus qui verseront leur cotisation à l'OPCA-PL pourront demander, dans la limite des disponibilités budgétaires arrêtées par la CPNE de branche, la prise en charge de leurs dépenses de formation à cet organisme lorsque les formations s'inscriront dans les priorités définies par la section Avocats Salariés.

4

La Professionnalisation

Les Parties signataires du présent accord confient à la Section Avocats Salariés de la CPNE de branche la définition et le réexamen périodique des actions et des publics prioritaires pour la mise en œuvre des périodes de Professionnalisation.

Les parties signataires déterminent le coût forfaitaire horaire à 9,15 €, modulable par la section Avocats Salariés, selon ses critères de priorités dans le cadre du budget arrêté par la CPNE.

Article III Dispositifs d'accompagnement professionnel

1

Création d'une Section Avocats Salariés de la CPNE de branche

Une section Avocats Salariés de la CPNE de branche est mise en place.

Elle fait l'objet d'un avenant distinct sous le numéro 10.

2

Information auprès des cabinets d'Avocats

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des cabinets d'Avocats, des avocats salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la Professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation, ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la Section Avocats Salariés.

Article IV **Négociation triennale**

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les trois ans par la commission paritaire.

À défaut de décision, en ce qui concerne exclusivement la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission paritaire confie à la CPNE de branche la mise à jour de cette liste.

Article V

(Voir les articles 8.3, 8.4.3, et 8.4.4 des dispositions générales de la convention collective)

Article VI **Entrée en vigueur**

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

Aucun accord d'entreprise ne peut déroger aux dispositions du présent accord.

Avenant n° 14 du 28 mai 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr.]

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1 de l'avenant 9 bis du 4 mars 2005 relatif aux obligations de versement des Cabinets d'avocat au titre de la convention collective des avocats salariés ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCA-PL des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

En conséquence des dispositions qui suivent, les partenaires sociaux s'engagent à réviser les modalités de prise en charge des formations de la Branche.

Article 1 **Obligations de versements à l'OPCA-PL**

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution égale à 0,90 % de la masse salariale brute des avocats salariés.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- Le solde au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,97 % de la masse salariale brute des avocats salariés.

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

- Un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance 2005-895 du 2 août 2005 ;
- Un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde, entre l'obligation minimale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 0,97 % et le versement de la contribution professionnalisation/DIF ;
- Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,97 % de la masse salariale brute des avocats salariés.

Cette contribution se répartit ainsi :

- Un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF,
- Un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation /DIF.
- Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation

légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

Entreprises de 50 salariés et plus

Les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus versent à l'OPCAPL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,97 % de la masse salariale brute des avocats salariés.

Cette contribution se répartit ainsi :

- Un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- Un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation /DIF ;
- Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

Article 2

Modalités de prélèvement du financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCA-PL qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

- Au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : Le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;
- Au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 et de plus de 50 salariés.

Le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel formation est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation.

— Dispositions particulières :

Quel que soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette (hors TVA).

Article 3

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des cabinets d'avocat.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte de l'année N sur la masse salariale de l'année N – 1, et, pour la première fois, à la collecte 2011, sur la masse salariale 2010.

Si un accord de niveau supérieur venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, celui-ci deviendrait caduc et une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 4

Notification - Entrée en vigueur et dépôt

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

À défaut d'opposition du présent avenant, ses dispositions seront applicables à compter du jour qui suivra son dépôt.

Avenant n° 16 du 24 octobre 2014

[Étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 25 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SEACE ;
SAFE ;
ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
SPAAC ;
SNPJ CFDT.

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant 9 bis lui-même modifié par l'avenant 14, relatifs au versement des contributions de formation professionnelle des avocats salariés. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi dans sa séance du 12 septembre 2014.

Article 1

Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des avocats salariés

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.O.M.-C.R.O.M. qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des avocats salariés et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des avocats salariés et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des avocats salariés et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des avocats salariés et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Article 2

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des avocats salariés

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'OPCA-PL dénommé Actaliens, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute des avocats salariés, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.O.M.-C.R.O.M. qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Article 3

Compte personnel de formation

À compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux avocats salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue au prorata temporis pour les avocats salariés en activité réduite.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du Droit Individuel à la Formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA PL dénommé Actaliens qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Actions de formation éligibles

Sont actuellement éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail :

Les formations juridiques, Qualité, Langues, Anglais juridique, Management et animation d'équipes, Internet (RPVA).

Article 4

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des cabinets d'avocat.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 5

Notification - Entrée en vigueur et dépôt

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

À l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du Code du Travail, sera adressé à la Direction Régionale 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.

Avenant n° 25 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 ;

SNPJ CFDT.

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 prévue par l'avenant 16 de la convention collective des avocats salariés du 17 février 1995.

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 des avocats salariés, 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 des avocats salariés du 17 février 1995, étendue par arrêté du 10 juin 1996 (IDCC 1850)

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 évoquées 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 sa signature.

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.

Désignation de l'OPCO 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 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.

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 stagiaires 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 ordinaires 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.

Mandat des délégués du personnel

Accord du 5 octobre 2007

[Étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars]

Préambule

Les signataires de la convention collective nationale réglant les rapports entre les avocats et leur personnel souhaitent s'inscrire dans le cadre de l'article 96 VIII de la loi du n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises publiée au JO du n° 179 du 3 août 2005 permettant aux partenaires sociaux de réduire la

durée des mandats des délégués du personnel et les représentants du personnel aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise et comités de groupe.

Cette faculté n'est toutefois ouverte que par accord collectif de branche ou d'entreprise. C'est pourquoi, les partenaires sociaux conscients de la difficulté, voire de l'impossibilité compte tenu de leur taille, pour la grande majorité des cabinets d'avocats de conclure ce type d'accord ont entendu ouvrir cette possibilité selon les modalités qui suivent :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des cabinets entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale réglant les rapports entre les avocats et leur personnel.

Article 2 Durée de mandats

Les signataires de la convention collective nationale réglant les rapports entre les avocats et leur personnel précisent que la durée des mandats des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise et comités de groupe est de 4 ans, mais laissent aux partenaires sociaux la faculté, dans le cadre du protocole préélectoral qui est négocié et conclu au niveau du cabinet, de prévoir une durée de mandats inférieure, sans que celle-ci puisse être inférieure à 2 ans.

Article 3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son extension et sera applicable aux élections intervenant à compter de cette date et sous conditions de la signature, et de son extension, d'un avenant ayant le même objet que celui-ci indiqué ci-dessus en article 2, dans la Convention collective nationale réglant les rapports entre les avocats et leur personnel du 20 février 1979.

Article 5 Dépôt

La partie la plus diligente déposera le présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, dont un exemplaire en version électronique.

La demande d'extension auprès du Ministère compétent sera faite par la partie diligente conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 et suivants du code du travail.

Commission paritaire de validation des accords

Accord du 22 octobre 2010

[Étendu par arr. 27 juin 2011, JO 5 juill., applicable à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au JO, pour une durée indéterminée]

Préambule

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social, et de l'article 9 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans les entreprises de la branche des avocats salariés dépourvues de délégué syndical.

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, les accords visés sont conclus :

- Dans les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégués syndicaux, ou dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégué du personnel désigné comme délégué syndical,
- Par des membres titulaires élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'infor-

mation du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

Article 1er **Missions de la commission paritaire de validation**

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires au conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle notamment que les dispositions de la convention collective nationale des avocats salariés ont bien été respectées.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

Article 2 **Saisine de la commission paritaire**

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission paritaire :

- deux exemplaires originaux papier de l'accord soumis à validation, et par courriel un exemplaire sous version PDF.
- une fiche signalétique indiquant :
 - l'objet de l'accord
 - les nom et adresse de l'entreprise
 - la nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord.
 - l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail.
- le double du formulaire CERFA des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord, ceci afin de pouvoir vérifier que les voix exprimées en faveur de l'accord représentent bien la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- Un extrait du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle l'accord a été conclu.
- Le cas échéant, un extrait de procès verbal de la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise a été informé et consulté.
- une copie de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives.
- une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Article 3 **Organisation de la commission**

3-1 **Composition**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission comprend deux collèges dont le nombre total de voix est identique.

Pour le collège salarié, il est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la Branche.

Le collège employeur est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation professionnelle d'employeurs.

Tant que la représentation des syndicats de salariés et d'employeurs à la commission paritaire de branche est la suivante :

- trois (3) organisations syndicales de salariés,
 - Sept (7) organisations syndicales d'employeurs,
- les membres salariés disposent chacun de sept (7) voix, et les membres employeurs disposent chacun de trois (3) voix.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

3-2 Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement tous les deux ans par un représentant de l'un ou l'autre collège salarié ou employeur, désigné par son collège.

Le Président assure la préparation et la tenue des réunions. Un vice président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

3-3 Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la CREPA à Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence,
- établir les procès-verbaux de validation ou de non validation des accords transmis,
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

Article 4 Fonctionnement de la commission

4-1 Réunions de la commission

La commission se réunit, sur convocation du président, dans les deux (2) mois suivant la réception d'un accord collectif pour validation.

À l'arrivée de chaque accord au secrétariat, les membres de la commission paritaire de validation en sont informés par courrier ou par courriel dans les huit (8) jours.

La convocation à chaque réunion de la commission paritaire de validation doit parvenir à tous les membres de la commission au moins vingt (20) jours calendaires avant la date de cette réunion, accompagnée de la liste des accords soumis à validation, ainsi que de l'intégralité des pièces de chaque dossier.

4-2 Décisions de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend, dans les quatre (4) mois de la réception de la demande :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 2 ci-dessus ne sont pas satisfaites.
- soit une décision de validation,
- soit une décision de rejet.

La commission prend ses décisions par vote à la majorité simple. Il est précisé qu'en cas d'égalité de voix, l'accord est validé.

Les votes ont lieu à main levée.

La commission rend une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Quand la commission n'a pas rendu de décision dans un délai de quatre (4) mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Les décisions de la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera les membres présents ou représentés, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

En cas de décision de rejet ou d'irrecevabilité, le procès-verbal doit mentionner explicitement le motif de refus.

Un procès-verbal des décisions prises par la commission sera adressé à l'ensemble des membres la composant.

4-3 Notification des décisions de la commission

Les décisions de la commission sont notifiées sous forme d'un extrait de procès-verbal par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des signataires de l'accord. La partie qui a saisi la commission reçoit avec l'extrait de procès-verbal un original de l'accord.

Article 5 **Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration**

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du Code du travail, l'accord collectif validé par la commission doit être déposé, par l'employeur auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait de procès verbal de validation de la commission ou la lettre de saisine en cas d'absence de décision dans le délai de quatre (4) mois.

La Commission communique à l'autorité administrative une copie de sa décision.

Article 6 **Indemnisation des membres de la commission paritaire de validation**

Le principe et modalités de remboursements des frais et rémunérations sont fixées par l'article 1.10 de la convention collective des avocats salariés.

Article 7 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective des avocats salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Il fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de la révision sont régies par l'article 1.3 du titre 1 de la Convention Collective Nationale des avocats salariés.

Dans l'attente de l'arrêté d'extension, la commission paritaire de branche est compétente et fonctionnera selon la procédure définie ci-dessus.

Article 8 **Formalités de dépôts**

Le présent accord professionnel national, en vertu des articles L. 2221-2 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. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Prévention et gestion des risques psychosociaux

Accord du 1^{er} juillet 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 12 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SEACE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SPAAC CFE CGC ;

SNEC PJJ CFTC ;

CFDT.

Préambule

La branche a la 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 organiser une démarche générale de prévention des risques psychosociaux naissant à l'occasion du travail mais également à prendre en considération les interactions interpersonnelles sources de tensions.

Son objectif est de construire un processus d'amélioration continue en matière de prévention des risques psychosociaux.

S'agissant d'un premier accord sur ce thème, il ne devra être considéré que comme une étape dans le traitement à long terme d'un sujet complexe.

Cet accord concerne les cabinets de toute taille, chaque structure devant adapter les articles qui suivent à ses besoins et ses obligations.

1. Objet de l'accord

Le cabinet doit veiller à prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux qui peuvent naître en son sein.

Afin que les avocat salariés soient acteurs de leur santé, l'objet de l'accord est :

- d'impliquer l'ensemble des instances consultatives ou opérationnelles du cabinet ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'ensemble des parties employeurs et avocat salariés ;
- d'engager une démarche de prévention globale qui impliquera l'ensemble des acteurs internes et externes au cabinet ;
- d'élaborer des outils de détection de facteurs de risques et d'effets sur la santé ;
- d'accompagner les situations de souffrance pour en réduire l'effet.

2. Fondements juridiques

Le présent accord se fonde principalement sur :

- Les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail relatifs à l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des avocats salariés, sur le fondement des principes généraux de prévention ;
- Les articles L. 1152-1 et suivants du Code du travail relatifs au harcèlement moral ;
- Les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal ;
- Les articles L. 4121-3 et L. 4121-1 à 4 du code du travail relatifs au document unique d'évaluation des risques.

Le présent accord s'inspire notamment des accords suivants qui ne sont pas applicables à la branche :

- L'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail étendu par arrêté du 23 avril 2009 ;
- L'accord interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail étendu par arrêté du 23 juillet 2010.

La jurisprudence rappelle de façon constante l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé physique et mentale face à un risque connu ou susceptible d'être connu.

3. Définitions et descriptions

3.1) La santé

Selon le préambule de 1946 à la constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), «la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité».

Définition de la santé par Georges Canguilhem (philosophe et médecin) :

«Je me porte bien dans la mesure où je suis capable de porter la responsabilité de mes actes, de porter des choses à l'existence, et de créer entre les choses des rapports qui n'existeraient pas sans moi».

3.2) Le bien-être au travail

Ce concept recouvre tout ce qui participe à l'obtention d'un haut niveau de santé au travail.

Si le travail est généralement source d'augmentation du potentiel de santé, il peut être également source de sa dégradation, en fonction des variables que constituent les 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.

3.3) Les risques psychosociaux

Le concept de risque psychosocial recouvre des contextes de travail qui peuvent conduire à des formes variées de manifestations collectives et individuelles de mal-être au travail et/ou de pathologies physiques ou psychiques (stress, souffrance au travail, harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence...).

Ce concept a pour origine des situations et des causes variées : surcharge de travail, contraintes excessives de temps, mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs et d'intérêts...

3.4) Le stress

Le stress, selon l'Accord Interprofessionnel du 2 juillet 2008, est décrit comme suit : «Un état survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé....

Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.».

3.5) 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 (article L. 1152-1 du Code du Travail).

Le fait de harceler autrui par des agissements 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 d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende (Art 222-33-2 du code pénal).

3.6) 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.

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure de discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers (article L. 1153-1 et suivants du Code du Travail).

«Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende» (Art 222-33 du code pénal).

3.7) La violence 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).

4. Identification des situations de risques psychosociaux

Les parties reconnaissent que chaque individu réagit de manière différente à des situations similaires, de même qu'un même individu peut à différents moments de sa vie y réagir différemment.

Malgré ces différences de perception, certaines caractéristiques des situations de travail et de symptômes, sont identifiées comme pouvant générer des risques psychosociaux.

Les principaux facteurs de risques

Sans que cette liste ne soit exhaustive, les parties recensent comme facteurs pouvant générer des situations de risques :

- Les facteurs liés à la fonction ou liés au contenu même du travail à effectuer :
 - Exigences quantitatives excessives,
 - Difficultés liées à l'exercice de la fonction.
- Les facteurs liés à l'organisation du travail et aux processus de travail :
 - Délais de procédure ou de traitement insuffisants,
 - Mise en œuvre des nouvelles technologies,
 - Absence de prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.
- Les facteurs liés aux relations de travail et à la communication :
 - Manque de collaboration de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques,

-
- Management peu participatif, autoritaire ou déficient,
 - Absence ou faible reconnaissance du travail accompli,
 - Manque de communication interne.

5. Les acteurs de la prévention

Toute démarche de prévention implique l'ensemble des parties tant en interne qu'en externe.

5.1) L'employeur

L'employeur met en place la politique et les mesures de prévention.

5.2) L'encadrement

L'encadrement met en œuvre les mesures décidées par l'employeur.

Le responsable hiérarchique est ainsi le premier relais et doit être l'interlocuteur privilégié de l'avocat salarié en vue de préserver l'environnement de travail de respect mutuel.

5.3) Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT a pour attributions d'être informé et/ou consulté sur les conditions de travail ainsi que sur tous les changements importants pouvant impacter les conditions de travail et les situations de risques professionnels.

Le CHSCT participe, par ses interventions et ses propositions, à la protection de la santé physique et mentale des avocats salariés, à l'amélioration de leurs conditions de travail et à l'analyse des risques professionnels sur la base des informations dont il dispose.

Il est à l'écoute du personnel et sert de relais pour orienter et accompagner les avocats salariés qui font état de situations de souffrance.

Conformément aux dispositions législatives, il procède à des enquêtes et des inspections.

5.4) Les autres représentants du personnel

Les représentants du personnel peuvent signaler à l'employeur dans le cadre de leur mission de représentation des avocats salariés, les situations individuelles qui leur paraissent entrer dans le cadre des dispositions du présent accord.

Les délégués du personnel exercent leur droit d'alerte dans les conditions prévues par les dispositions légales (art. L. 2313-2 du Code du travail), notamment dans le cadre de la lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à cette instance conformément à l'article L. 2313-16 du code du travail.

5.5) Le personnel

Chaque membre du personnel contribue à la qualité du climat de travail et plus généralement, de l'ambiance régnant au sein du cabinet.

Chaque membre du personnel participe à la prévention des Risques Psychosociaux notamment en signalant avec discrétion et délicatesse, toute situation dont il aurait connaissance de façon à prévenir toute difficulté potentielle entrant dans le cadre des dispositions du présent accord.

5.6) Le médecin du travail

Le médecin du travail joue un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux selon les dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail.

Par ses contacts auprès de l'ensemble des avocats salariés, il peut détecter des situations facteurs de souffrance et de mal-être au travail.

L'employeur préconise de façon formelle au médecin du travail de procéder au questionnement des avocats salariés à l'occasion des visites obligatoires sur ces thèmes.

Dans le cadre des rapports transmis à l'employeur, le médecin du travail communique ses informations tout en respectant le secret professionnel afin de permettre la mise en place, le cas échéant, de mesures de prévention.

5.7) La Commission mixte paritaire et la commission paritaire nationale de l'emploi

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 commission mixte paritaire déterminent cette politique de formation et la commission paritaire nationale de l'emploi en arrête les actions prioritaires.

6. La mise en place de démarches d'actions

La prévention des risques psychosociaux peut être traitée sur trois niveaux en reprenant l'organisation de l'accord sur la prévention du stress visant à «prévenir, éliminer et à défaut réduire les problèmes de stress au travail».

La prévention primaire 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.

Les programmes de prévention secondaire ont pour but d'aider les individus 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 leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress.

Les interventions au niveau tertiaire ont pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

Seront ainsi détaillées les mesures et les procédures envisagées pour chaque niveau d'analyse eu égard aux enjeux juridiques qu'ils sous-tendent.

Toutefois, dans la pratique, certaines démarches interviendront simultanément sur un ou plusieurs niveaux.

7. La prévention primaire

Afin de cerner les causes des sources de risques naissant à l'occasion du travail, il est apparu utile de proposer de constituer des groupes de réflexion, d'informer les employeurs et les avocats salariés, d'impliquer les médecins du travail, de sensibiliser l'ensemble des avocats salariés et de les écouter, et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

7.1) La sensibilisation par la formation des avocats salariés

Des actions de sensibilisation formation seront mises en place par la branche après accord des partenaires sociaux dans le cadre de la commission mixte paritaire et mises en œuvre par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Le contenu de ces formations sera orienté :

- d'une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail (stress, souffrance au travail, harcèlement moral et sexuel, discriminations).
- d'autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les relations entre avocats salariés, sur l'organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques managériales à adopter pour éviter ou à défaut réduire le risque psychosocial.

7.2) Les processus de coopération

7.2.1- La constitution de groupes de réflexion

Pour les cabinets 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.

Ces groupes pourront notamment appréhender la question du travail par l'analyse de situations professionnelles rencontrées dans les rapports à l'organisation du travail, à sa qualité et aux compétences requises, ainsi qu'au travail en équipe, et en tenant compte des problématiques inhérentes au genre et à l'âge.

Cela permettra de détecter les bonnes et mauvaises pratiques, les pistes de progrès, les actions à mettre en place, ainsi que les solutions envisageables.

7.2.2- Les rencontres annuelles

Eu égard à la diversité des tailles des cabinets et de leurs organisations, il peut aussi être proposé des rencontres annuelles individuelles pour favoriser la libre expression des avocats salariés dans leur rapport au travail et dans les difficultés rencontrées.

Ces rencontres pourront être concomitantes à l'entretien annuel.

7.2.3- Le renforcement du droit d'expression des avocats salariés

Pour les cabinets assujettis à l'obligation de mise en place de réunions de droit d'expression des salariés, ces réunions seront l'occasion d'informer l'ensemble des avocats salariés du cabinet sur la question 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 au CHSCT.

7.2.4- Une politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières

Au cours des différents entretiens prévus par les textes ou pratiqués, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence entre la mission confiée et la capacité de l'avocat salarié à y faire face.

7.2.5- La prise en compte des alertes individuelles

Tout avocat salarié constatant une situation qu'il considère comme pouvant être génératrice de risques psychosociaux devra en informer sa hiérarchie.

L'avocat salarié bénéficie de la protection établie par les articles L. 1552-2 et L. 1153-2 du code du travail.

7.2.6- L'action du médecin du travail

En complément des actions résultant des articles R. 4624-1 et suivants du code du travail, le médecin du travail sera invité 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.

À cet effet, une demande officielle sera adressée à chaque service de médecine du travail, qui reçoit des avocats salariés du cabinet, afin qu'ils puissent mener une enquête sur les facteurs de risques dans le cadre des consultations médicales.

S'il estime qu'un avocat salarié est en danger, le médecin du travail est tenu par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

7.2.7- Les sources d'informations pour la mise en place de moyens de détection

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 entité ; toutefois il peut être utile d'en donner une liste indicative brève :

Le turn-over avec analyse des causes des départs du cabinet,

La variation du nombre de visites médicales à la demande de l'avocat salarié auprès de la médecine du travail,

La variation du nombre de plaintes auprès des instances représentatives du personnel,

La fréquence des procédures disciplinaires,

L'absence de formation pour s'adapter ou évoluer et pouvoir faire face aux contraintes de son activité et de son évolution,

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 compte rendus des échanges avec les avocats 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,

Les divers entretiens pour l'ensemble des avocats salariés,

Les procès-verbaux des réunions de droit d'expression.

8. La prévention secondaire

Les spécificités de l'activité du cabinet ne peuvent échapper à la confrontation à des situations de stress imposées par la clientèle et les contraintes de l'exercice de l'activité juridique et judiciaire.

La formation de l'ensemble des avocats salariés :

Une préoccupation très forte au sein des cabinets est de savoir détecter les difficultés psychologiques et de gérer les relations avec les avocats salariés pouvant en être affectés.

Des actions de formation seront mises en place par la branche après accord des partenaires sociaux dans le cadre de la commission mixte paritaire et mise en œuvre par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Le contenu de ces formations pourra être orienté vers les thèmes suivants :

— Comment gérer les relations de travail pour prévenir les situations de crises,

— Repérer les difficultés psychologiques,

— Agir grâce à l'écoute.

9. Les interventions au niveau tertiaire

La santé au travail ne s'appréhende pas en faisant abstraction des contraintes de la vie privée.

Les responsables des cabinets doivent être conscients de la complexité du sujet, et être vigilants quant à la santé de leurs avocats salariés.

Le rôle du médecin du travail s'avère ici très important, mais l'attention de chaque avocat salarié est également essentielle.

9.1) L'action du médecin du travail

Dans le cadre du tiers-temps, le médecin du travail recevra tout avocat salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par le cabinet.

Les avocats salariés seront informés de ce droit par note de service affichée au sein du cabinet.

Le médecin du travail aide l'avocat salarié à retrouver un confort mental et physique par des propositions adaptées.

9.2) Le devoir de signalement

L'avocat salarié qui signale à la hiérarchie ou aux représentants du personnel une situation de danger 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.

9.3) La gestion de la plainte d'un avocat salarié

9.3.1- Litiges entre un avocat salarié et une personne non avocat

Enquête interne

L'avocat salarié s'estimant victime d'un harcèlement ou toute personne du cabinet informée peut déclencher une procédure interne de vérification des faits allégués afin, le cas échéant, de pouvoir les faire cesser. La mise en œuvre de cette procédure ne doit pas avoir pour but de diffuser de fausses allégations ou de porter atteinte à la réputation d'une personne.

L'avocat salarié peut se faire assister dans toutes ses démarches par un représentant du personnel ou une personne de son choix appartenant obligatoirement au cabinet.

À la suite de l'entretien à l'initiative de l'employeur et compte tenu des éléments fournis par l'avocat salarié, l'employeur peut décider de procéder à une enquête.

L'enquête menée dans un délai raisonnable comportera les investigations, y compris auprès du médecin du travail, les auditions et les confrontations utiles.

Le salarié mis en cause sera informé de la procédure mise en place par tout moyen.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité afin de garantir le respect et la dignité de chacun.

Le résultat de l'enquête sera notifié aux parties par l'employeur qui en tirera les conséquences compte tenu de son obligation de sécurité de résultat.

Recours à la médiation

En cas de plainte de harcèlement et comme le prévoit l'article L. 1152-6 du code du travail, il est possible de recourir à la médiation.

Présentation de la médiation

De manière générale, la médiation est définie comme une technique procédurale de solution des conflits par laquelle des personnes (les parties) qu'un différend oppose tentent de parvenir à une solution en utilisant les services d'un tiers, le médiateur.

La médiation est donc un processus de résolution amiable d'un conflit dans lequel une tierce personne intervient auprès des parties pour les aider à parvenir à une solution négociée optimale, et, en tout cas, conforme à leurs intérêts respectifs, et mettant fin au litige.

Procédure de recours

L'employeur peut proposer le recours à la médiation, comme chaque partie peut le faire.

Si les parties sont d'accord sur cette démarche, elles doivent conjointement choisir un médiateur.

Le coût du médiateur est à la charge de l'employeur.

Résultat de la médiation

En cas de réussite de la médiation, le médiateur en informe les parties et l'employeur. Si des mesures sont à prendre, l'employeur en assurera la mise en œuvre si elles sont compatibles avec les intérêts du cabinet.

En cas d'échec de la médiation, l'employeur restera tenu par les dispositions relatives à son obligation de sécurité de résultat.

Procédure externe : Commission paritaire d'enquête CPE

— Création de la commission paritaire d'enquête

Il est créé une commission paritaire d'enquête, composée de membres de la commission mixte paritaire, désignés tous les trois ans par les organisations syndicales signataires de la convention collective ou y ayant adhéré.

Elle est co-présidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

Le siège de la commission est celui de la C.R.E.P.A., chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la

commission.

La commission paritaire d'enquête est saisie au moyen d'une requête adressée en double exemplaire par la partie intéressée à :

Madame/Monsieur le secrétaire de la commission paritaire d'enquête CREPA, 80 rue Saint Lazare - Paris cedex 9.
— Enquête

Les membres de la commission devront obtenir l'accord de l'employeur avant toute mise en œuvre de la procédure. En cas d'accord, les parties mises en cause seront informées par le secrétariat de la commission de la procédure mise en place, avec information de l'employeur.

En cas de refus, il appartiendra aux parties de décider des suites à donner, éventuellement par la voie judiciaire. Les membres de la commission mèneront l'enquête dans un délai raisonnable et pourront se déplacer dans le cabinet pour entendre les parties ou toute autre personne qu'une partie souhaite voir entendue et prendre connaissance de tous éléments nécessaires à leur mission.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité afin de garantir le respect et la dignité de chacun. Le résultat de l'enquête sera notifié aux parties par le secrétariat de la commission, ainsi qu'à l'employeur qui en tirera les conséquences compte tenu de son obligation de sécurité de résultat.

9.4) Protection de l'avocat salarié : rappel des dispositions légales

9.4.1- Harcèlement moral : Article L. 1152-2 C. Travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

9.4.2- Harcèlement sexuel : Article L. 1153-3 C. Travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

9.4.3- Litiges entre avocats

Le Bâtonnier

À défaut de conciliation, les litiges nés entre avocats à l'occasion de leur exercice professionnel sont soumis à l'arbitrage du Bâtonnier (art. 21 Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 complété par art. 72 Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures).

Le Bâtonnier est compétent pour connaître de tout différend entre avocats de son Barreau quant à leur exercice professionnel. Il est saisi par l'une ou l'autre des parties (art. 179-1 Décret 27 novembre 1991, créé par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009 relatif à l'arbitrage du bâtonnier).

Le Bâtonnier est saisi par l'une ou l'autre des parties par requête déposée contre récépissé au secrétariat de l'Ordre ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'acte de saisine doit préciser, à peine d'irrecevabilité, l'objet du litige, l'identité des parties et les préventions du saisissant (art. 179-4 D. 27 novembre 1991, créé par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009, renvoi à l'art. 142 D. 27 novembre 1991, modifié par le Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Le Bâtonnier, s'il ne s'abstient pas et s'il n'est pas récusé, fixe les délais dans lesquels les parties sont tenues de produire leurs observations et convoque les parties au moins huit jours avant la date de l'audience (l'art. 179-4 D. 27 novembre 1991, créé par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009, renvoi aux art. 143 D. 27 novembre 1991, modifié par le Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Les parties peuvent, à tous les stades de la procédure, être assistées par un avocat (l'art. 179-4 D. 27 novembre 1991, créé par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009, renvoi à l'art. 144 al. 1^{er} D. 27 novembre 1991, modifié par le Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Le Bâtonnier rend sa décision dans le délai de quatre mois à compter de la saisine. Il peut être prorogé de quatre mois par décision motivée si la nature ou la complexité du différend le justifie. Cette décision est notifiée aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (art. 179-5 D. 27 novembre 1991, créé par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Les décisions du Bâtonnier, notifiées par le secrétariat de l'Ordre aux parties dans les conditions prévues à l'article 152 du Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991, sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel statuant comme il est dit aux articles 15, alinéa 3, et 16 du Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 (art. 21 al. 2 L. 31 décembre 1971 modifié par Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 ; les art. 179-4 et 179-6 D. 27 novembre 1991, créés par Décret n° 09-1544 du 11 décembre 2009, renvoient à l'art. 152 D. 27 novembre 1991 modifié par le Décret n° 2009-1544

du 11 décembre 2009).

Lorsqu'elles ne sont pas déférées à la cour d'appel, les décisions du Bâtonnier peuvent être rendues exécutoires par le président du tribunal de grande instance du ressort (art. 179-7 D. 27 novembre 1991, crée par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Dans tous les cas d'urgence, le Bâtonnier peut, sur la demande qui lui est faite par une partie, ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. Il peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, ordonner les mesures conservatoires ou de remise en l'état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite (art. 179-4 D. 27 novembre 1991, crée par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

10. Suivi de l'accord

Il est créé une commission de suivi du présent accord qui devra, au terme de la première année d'application de l'accord, parfaire la liste des indicateurs et en déterminer les périmètres d'application pertinents.

Cette commission est composée de membres de la commission mixte paritaire, désignés pour trois ans par les organisations syndicales signataires de la convention collective ou y ayant adhéré.

Elle est co-présidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

11. Conclusion, durée et dépôt de l'accord

11.1) Entrée en vigueur et durée

Le traitement de la thématique objet de l'accord étant par nature évolutif, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre une négociation au cours de la 3^{ème} année dans le cadre d'une révision.

11.2) Révision

Les conditions de la révision sont régies par l'article 1.3 du titre 1 de la Convention Collective Nationale des avocats avocat salariés.

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de six mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 11.3.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est entendu que 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.

Les dispositions contenues dans le présent accord ont un caractère impératif. Il n'est donc pas possible d'y déroger, par accord d'entreprise ou d'établissement, dans un sens moins favorable.

11.3) Publicité et 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 huit 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 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.

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 précédentera 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

ECHELLE DE COTATION DES RISQUES

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	Dommage 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					

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 16 décembre 2011

[Étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SEACE ;

ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

CONSEIL CGT ;

SNECPJJ CFTC ;

SNPJ CFDT ;

SPAAC CFE-CGC.

Préambule

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les cabinets 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 avant le 1^{er} janvier 2012. Il est rappelé que 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.

Le présent accord marque la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une véritable 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.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les cabinets 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 distorsions induites par des phénomènes extrinsèques à cet accord : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles.

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité examiner les éléments caractéristiques de la population des avocats afin d'en connaître l'exakte réalité et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions adaptées.

Le rapport de branche 2010 permet le constat suivant :

- La profession compte 50 314 avocats dont 3272 avocats salariés ;
- La profession est jeune et féminisée : les femmes représentent 50.5 % de l'effectif, mais ce taux varie significativement d'un barreau à l'autre, de 23.5 % à 68 %.
- Le revenu annuel moyen de la profession s'est établi à 74 189 €, tandis que le revenu médian s'est élevé à 45 005 €. L'écart constaté reflète des disparités de revenus importantes suivant l'implantation, le secteur d'activité, l'âge et la structure d'exercice.

1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux cabinets d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les cabinets 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 la mixité et l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent d'agir dans les

domaines prévus par la loi :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- Les conditions de travail,
- La rémunération effective,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Au préalable, doit être élaboré un diagnostic partagé dans ces domaines en procédant à une analyse des indicateurs, déjà suivis dans le rapport sur la situation comparée (ou le rapport annuel), et d'en élaborer de nouveaux.

Les indicateurs portant sur les 6 domaines de progression définis ci-dessus seront systématiquement présentés en respectant une répartition Homme/Femme en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin.

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 entre les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le poste proposé, le cabinet s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soit rédigé 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 notamment fondés sur les compétences et l'expérience professionnelle des candidats ; ils sont identiques entre les femmes et les hommes et en aucun cas discriminants.

2.1.3- Égalité de salaire

La profession s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est principalement liée au niveau de formation, à l'expérience acquise et au type de responsabilités.

De même, la profession s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un avocat recruté à temps réduit soit proportionnellement équivalent à celui d'un avocat recruté à temps plein, sur le même poste et à profil équivalent.

2.2) Formation professionnelle continue

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour ses salariés et un droit ouvert à tous les avocats, hommes et femmes.

Les indicateurs porteront sur :

- Le nombre d'heures de formation, hors CIF, au cours des 3 dernières années ;
- Le nombre d'avocats qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives ;
- Le nombre d'heures de formation suivies par les seniors.

2.2.1- L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Les cabinets veillent à ce que les moyens de formation apportés aux avocats tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions des postes et/ou de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les avocats à temps complet et à temps réduit.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière.

Objectifs :

Les cabinets veillent à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle et mettent en place des actions de sensibilisation sur l'intérêt de suivre des formations.

La formation est intégrée dans le parcours professionnel avec l'objectif de favoriser l'évolution des avocats sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilité.

Indicateurs :

Nombre d'heures de formation par sexe.

Nombre d'avocats qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives par sexe. Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée du cabinet.

2.2.2- Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les cabinets doivent prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur pourra faire l'avance des frais qui seront engagés pour la formation de l'avocat selon le barème en vigueur du cabinet (frais de déplacement, hôtel, repas).

2.2.3- L'accès des avocats à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation, de paternité

Le congé de maternité ou d'adoption ne conduit pas à un gel des droits à formation pour l'avocat.

La période d'absence de l'avocat pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF) selon les dispositions légales.

Les avocats qui reprennent leur activité après un congé de maternité et/ou un congé parental font partie des publics prioritaires à l'accès aux périodes de professionnalisation.

Un entretien individuel obligatoire a lieu le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les dix jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur, qui a une obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés, organise pour ces avocats à leur retour des actions de formation de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Au cours du congé parental, l'avocat pourra demander dans le cadre du DIF à participer volontairement à une formation professionnelle.

2.3) Promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les avocats sont amenés à construire des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle. L'entretien annuel est l'occasion pour la hiérarchie d'écouter les souhaits de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers pour les hommes et pour les femmes sans stéréotype lié au sexe ou à l'âge.

En pratique, en cas de création de poste ou de poste laissé vacant, et à compétences égales, le cabinet veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier concerné entre les femmes et les hommes.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'avocats ayant reçu une promotion au cours des 3 dernières années ;
- Nombre d'avocats n'ayant reçu aucune promotion au cours des 3 dernières années ;
- Durée moyenne entre deux promotions ;
- Le nombre d'avocats exerçant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

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.

Il est rappelé que les avocats à temps réduit qui souhaitent travailler à temps plein sont prioritaires.

Les cabinets veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un avocat à temps plein qui souhaite travailler à temps réduit.

Les indicateurs porteront sur :

- La répartition des salariés en temps réduit.

2.5) Rémunération effective

Il est rappelé que les avocats de retour de congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales générales accordées dans le cabinet.

Les indicateurs porteront sur :

- La rémunération moyenne mensuelle ;

-
- La rémunération médiane mensuelle ;
 - La moyenne des augmentations individuelles ;
 - Le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

2.6) Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales

Les signataires réaffirment le principe d'harmoniser l'organisation du travail pour éviter les stéréotypes sur l'amplitude du travail des hommes et des femmes par une flexibilité identique.

Ils préconisent de programmer :

- Les réunions ou séminaires à des horaires qui ne seraient pas incompatibles avec les charges de la vie personnelle ;
- Les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des avocats ;
- Les stages de formation professionnelle proches, dans la mesure du possible, du lieu de travail.

Les indicateurs porteront sur :

- L'effectif en congé parental : à temps réduit ou total ;
- L'effectif en congé de solidarité familiale.

3. Suivi d'application

Les cabinets 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 mixte paritaire se réunira une fois par an pour examiner, à partir du rapport de branche, s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les domaines d'action déterminés.

En cas de déséquilibre important, elle étudie les raisons et peut faire une proposition d'action.

4. Durée et effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

5. Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec 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 des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du Code du Travail, sera adressé 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.

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^e 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 ambients, 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 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

indiquer si 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.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Accord du 15 septembre 2017

[Étendu par arr. 27 juill. 2018, JO 9 août, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté procédant à son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

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

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application de la Convention collective des avocats salariés des cabinets d'avocats du 17 février 1995 (IDCC 1850).

Antérieurement à la promulgation de la loi précitée, les partenaires sociaux avaient mis en place une commission paritaire d'interprétation de la convention collective prévue par l'article 44 de la Convention collective, remplacé par les stipulations de l'avenant n° 39 du 7 mai 1993, lui-même modifié par l'avenant n° 67 du 13 juillet 2001.

En outre, par accord du 22 octobre 2010, les partenaires sociaux avaient créé une commission paritaire de validation des accords. Toutefois, les articles 17 et 18 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ont abrogé la condition d'approbation des conventions et accords d'entreprises conclus dans les conditions prévues à l'article L. 2232-22 du Code du travail.

Désormais, seule une obligation d'information de la commission paritaire de branche subsiste.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue à :

— la Commission paritaire de négociation de la convention collective nationale

— la Commission paritaire d'interprétation de la Convention collective

— la Commission paritaire de validation des accords la Commission paritaire de conciliation

Le présent accord annule et remplace les stipulations précitées.

Titre I

Stipulations générales

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la Convention collective nationale des avocats salariés des cabinets d'avocats du 17 février 1995 (IDCC 1850).

Article 2

Objet

Les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application visé à l'article 1er.

Titre II

Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3

Domiciliation de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La CPPNI est domiciliée au siège de l'Association Paritaire pour le Développement du Dialogue Social (ADDSA), actuellement située 80 rue Saint Lazare - 75009 Paris,

Le secrétariat de la Commission est assuré par l'ADDSA.

L'adresse courriel du secrétariat de la Commission est : secretariat@addsa.org

Article 4

Composition de la CPPNI

4.1.

La CPPNI est composée d'un collège «salariés» et d'un collège «employeurs»

Le collège «salariés» comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale.

Le collège «employeurs» comprend les représentants de chaque organisation professionnelle représentative au niveau de la convention collective nationale.

4.2.

Mandat des représentants de la CPPNI

Chaque organisation peut désigner au maximum trois représentants pour siéger dans la Commission à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la Convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

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

Le mandat des membres des organisations devenues non représentatives prend fin trente jours après la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la Convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

4.3.

Modalités de vote pour les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI

Pour respecter le paritarisme, chacun des collèges, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège. Chaque membre présent d'un collège dispose d'un nombre de voix égale au nombre de membres présents ou représentés du collège opposé.

Ces modalités s'appliquent sous réserve de l'article 9.2 du présent accord.

Article 5

Présidence de la Commission

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, un représentant de la Direction Générale du Travail peut assurer la présidence de la CPPNI. À défaut, tous les deux ans, la CPPNI choisit parmi ses membres un Président et un vice-Président, chacun appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Le Président de la CPPNI convoque les membres aux réunions et prépare l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI.

Le Président anime les débats.

Article 6 **Réunions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

6.1 **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 des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Le calendrier de négociation sera défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

6.2 **Réunions supplémentaires**

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, à la demande écrite d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs membre de la Commission, dans le mois qui suit la réception de la demande au secrétariat de la Commission.

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

Article 7 **Indemnisation des membres de la CPPNI**

Les modalités de remboursement des frais et d'indemnisation sont fixées par le Règlement Intérieur de l'ADDSA.

Titre III **Exercice des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Article 8 **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 leurs avenants ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la Commission a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la Convention collective dans les conditions définies à l'article 9.2 du présent accord.

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 9.3 du présent accord.
- Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire et à l'article 9.2 du présent accord.

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

La CPPNI peut mandater des prestataires extérieurs pour l'assister dans ses missions.

Article 9 **Modalités d'exercice des missions de la Commission**

9.1

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.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

9.2.

Modalités d'émission des avis d'interprétation de la Convention collective

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. Elle se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun de ses membres. L'avis est émis à la majorité des membres présents de la Commission.

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 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.

9.3

Modalités de réalisation du rapport annuel d'activités

Afin de réaliser le rapport annuel d'activités prévu au 3^o de l'article L. 2232-9 du Code du travail, les entreprises entrant dans le 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^{er} 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 la partie la plus diligente par voie postale ou par courriel à l'adresse indiquée à l'article 3 du présent accord.

Le Secrétariat de la CPPNI est en charge d'accuser réception des conventions et accords transmis. Il envoie, dès réception, les conventions et accords à chaque membre de la CPPNI.

9.4

Mission et procédure de conciliation

9.4.1. Mission

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation par un employeur ou un salarié de la branche pour tenter de concilier les parties sur un litige les opposants concernant l'application de la convention collective.

9.4.2. Composition

Pour assurer cette mission, chaque collège désigne en son sein deux titulaires et deux suppléants pour une durée maximale de trois ans.

9.4.3. Saisine

La CPPNI est saisie au moyen d'une requête sans formalisme particulier, mais obligatoirement datée et signée, adressée par la partie intéressée au secrétariat de l'ADDSA.

Le secrétariat adresse immédiatement cette requête aux deux représentants de la CPPNI.

La CPPNI assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de chacune des parties.

Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

9.4.4. Présence des parties

Les parties sont tenues de se présenter en personne aux lieu, jour et heure fixés par la CPPNI. Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

9.4.5. Conciliation des parties

Les représentants de la CPPNI, après avoir entendu les parties contradictoirement, ainsi que tous défenseurs et témoins, doivent tenter de les concilier.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour

les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié.

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 juill., JO 9 août) Ces engagements doivent être exécutés immédiatement, faute de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au taux légal courront immédiatement sur le montant des sommes exigibles.

9.4.6. Echec de la conciliation

À défaut de conciliation ou en cas de non-comparution de l'une des parties, les représentants émettent un avis motivé dans un délai d'un mois.

En cas de désaccord des représentants, chacun des deux émet son avis.

À défaut de conciliation, les parties pourront se pourvoir devant les tribunaux compétents.

9.4.7. Notification et conservation des décisions

Notification de ces avis doit être faite par le secrétariat à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de huit jours.

Les conciliations et avis de la commission de conciliation sont conservés par le secrétariat. Ils demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.

Titre IV Stipulations finales

Article 10 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord 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 11 Formalités de dépôt de l'accord

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 du 8 avril 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 13 oct., applicable le jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

CAT.

Préambule

Pour conférer une légitimité au dialogue social au sein des branches professionnelles d'une part et le promouvoir d'autre part, le législateur a mis en place un dispositif tant pour les organisations syndicales (salariés) que pour les organisations professionnelles (employeurs).

Ce dispositif reposant sur des critères de représentativité fait l'objet d'une mesure d'audience de salariés tant pour les organisations syndicales que pour les organisations professionnelles.

Cette audience mesurée par le ministère du travail donne lieu à la publication d'un arrêté de représentativité attribuant à chaque organisation syndicale ou professionnelle un poids permettant de déterminer la majorité d'engagement ou le droit d'opposition à tout accord de branche ou avenant de convention collective.

Afin de refléter cette représentativité au sein des instances professionnelles de la branche professionnelle des personnels de cabinets d'avocats (convention collective IDCC 1000) et des avocats salariés (convention collective IDCC 1850) ou de toute branche pouvant résulter le cas échéant d'une fusion de ces deux conventions collectives, il est pris le présent avenant visant à refléter la représentativité dans les décisions prises par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) quelle que soit leur nature : avenant, accord de branche, résolutions ou tout type de décision.

En outre, pour favoriser le dialogue social et permettre aux organisations d'être représentées lors des instances, il est apparu nécessaire d'augmenter le nombre potentiel de représentants par organisation syndicale ou professionnelle. Ainsi, le présent avenant fixe les modalités de vote au sein de la CPPNI et la composition de cette instance.

Il est rappelé que par accord du 26 juillet 2019 portant fusion des champs d'application des conventions collectives nationales IDCC 1000 (personnel non-avocat) et IDCC 1850 (avocats salariés), il a été créé une CPPNI dont le champ porte sur les deux conventions collectives nationales précitées.

L'accord précité du 26 juillet 2019 fait suite :

— à l'accord relatif à la création de la CPPNI au sein de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) du 5 septembre 2017 dont les partenaires sociaux ont entendu modifier les articles 4.2 et 4.3 par le présent avenant.

— à l'accord relatif à la création de la CPPNI au sein de la convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850) du 15 septembre 2017 dont les partenaires sociaux ont entendu modifier les articles 4.2 et 4.3 par le présent avenant.

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont entendu modifier les articles 3-1-2 ; 3-1-3 ; 3-1-4 de l'accord précité du 26 juillet 2019.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1 Composition

La CPPNI est composée des organisations syndicales et des organisations professionnelles reconnues représentatives.

Le nombre de représentants n'est pas lié au poids de la représentativité

— tel qu'il résulte des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-11 et L. 2261-19 du code du travail pour les organisations syndicales ;

— tel qu'il résulte des articles L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-6 et L. 2261-19 du code du travail pour les organisations professionnelles.

Chaque organisation peut désigner jusqu'à 6 représentants maximum facilitant ainsi sa présence et sa participation au dialogue social de la branche étant rappelé que les 2 accords précités du 15 septembre 2017 prévoient 3 représentants par convention collective. Le maintien d'une permanence sera privilégié.

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 méthodes.

Il appartient, en tant que de besoin, pour chaque organisation syndicale ou professionnelle d'assurer la répartition de ses représentants au sein de l'instance ou commission.

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 branche professionnelle des cabinets d'avocats.

La CPPNI pourra inviter à assister à ses réunions toute personne reconnue pour ses compétences et son expérience sur résolution prise dans les conditions de l'article 2 du présent avenant.

Article 2 Modalités de vote des résolutions prises en CPPNI

Article 2-1 Modalités de calcul de l'adoption des décisions

Les résolutions seront prises à la majorité par collège.

Pour chaque collège, à défaut d'une position unanime de l'ensemble des organisations représentatives dans le champ de la branche des cabinets d'avocats (personnel non-avocat et avocats salariés), 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, et ce quel que soit le périmètre de la décision petit champ ou grand champ.

Article 2-2 Procuration

Pour les avenants et accords, le délai de mise à signature permet à chaque organisation syndicale ou professionnelle d'apposer sa signature.

Pour les autres décisions, en cas d'absence d'une organisation syndicale ou professionnelle, chaque organisation syndicale ou professionnelle prise en la personne de son représentant légal ou tout délégué ayant dûment habilité peut donner mandat général ou impératif à un autre membre du même collège.

Le mandat obligatoirement écrit est remis à la présidence de la CPPNI.

Article 3 Sort des dispositions antérieures

Les dispositions antérieures au présent avenir relatives à la CPPNI restent valides à l'exception des dispositions qui sont modifiées ou remplacées par le présent avenir.

Article 4 Dispositions diverses

Les dispositions du présent avenir pourront intégrer en tant que de besoin la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats issue des travaux d'harmonisation et fusion en cours à la date du présent avenir.

En cas de maintien des deux conventions collectives avec une CPPNI propre à chaque convention collective nationale, les dispositions du présent avenir continueront à s'appliquer au sein de chaque CPPNI qui serait en vigueur.

Article 5 Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré que le présent avenir n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, celles-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 6 Durée

Le présent avenir est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 Date d'application

Les dispositions du présent avenir entrent en vigueur au jour de la signature du présent avenir.

Article 8 Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenir.

Taux de cotisation du paritarisme

Avenir n° 22 du 12 juillet 2019

[Étendu par arr. 5 avr. 2021, JO 27 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

SNPJ CFDT.

En application de l'article 1.10 de la Convention Collective Nationale des Avocats salariés du 17 février 1995,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

La cotisation des employeurs au fonds de fonctionnement de la Convention Collective est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2019, à 6 pour 10.000 (0,06 %) des salaires limités au plafond de la Sécurité Sociale.

Sauf accord différent ce taux sera reconduit les années suivantes.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 sous réserves des situations explicitement évoquées dans l'accord. 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.

Les parties conviennent de demander l'extension de cet avenant.

Financement du paritarisme

Accord du 14 avril 2023

[Étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 11 déc., applicable à compter de sa date de signature, soit le 14 avr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

CAT.

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter du 1^{er} du jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

ABF ;

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFDT ;

UNSA ;

Confédération autonome du travail CAT.

Mod. par Avenant n° 2, 24 oct. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

CAT ;

CFDT BPJ ;

FSECP CGT.

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CFDT ;

FO ;

CAT ;

CGT.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Étant rappelé ce qui suit

Afin de permettre et promouvoir le dialogue social dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux tant pour la convention collective nationale des avocats salariés que pour le personnel non-avocat relevant de la branche professionnelle des cabinets d'avocats ont mis en place un financement consistant en un taux de cotisation assis sur la masse salariale brute des personnels concernés selon les modalités suivantes.

⇒ En ce qui concerne la convention collective nationale du personnel non-avocat des cabinets d'avocats (IDCC 1000),

Le financement du paritarisme prévu par l'article 45 de la CCN IDCC 1000 a été initialement fixé à un taux de 4 pour 10 000 de la masse salariale.

Par avenir n° 71 du 24 juillet 2003 étendu pris en son article 4, le taux a été fixé à 1 pour 1 000 (0.1 %) de la masse salariale.

Ce taux de 1 pour 1 000 a été confirmé par avenir n° 112 du 26 juin 2014 étendu relatif à la création de l'Association paritaire pour le Développement du Dialogue Social dans la branche professionnelle des cabinets d'Avocats (ADDSA). Cet avenir est venu préciser en tant que de besoin que la contribution était assise sur la masse salariale brute de l'exercice n – 1 pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et dont la collecte et le recouvrement ont été confiés à l'institution de prévoyance et de retraite CREPA, devenue KERIALIS.

Par avenir n° 121 du 16 novembre 2018 étendu, le taux a été fixé à 6 pour 10 000 (0.06 %) pour l'année 2019. Le présent accord confirme les taux appelés les années suivantes au taux de 6 pour 10 000 (0.06 %) au lieu de 1 pour 1 000 (0.1 %) applicable.

Si la collecte et le recouvrement sont aujourd'hui assurés par KERIALIS, la gestion des fonds relève de l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

⇒ En ce qui concerne la convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850)

Le financement du paritarisme prévu par l'article 1.10 de la CCN IDCC 1850 a prévu le principe du financement par une cotisation à la charge des employeurs dont le taux est fixé pour chaque année par les organisations représentatives des employeurs et sur la base d'un pourcentage du salaire des avocats salariés limité au plafond de la sécurité sociale.

Par avenir n° 18 du 15 septembre 2017 étendu, il a été confié à l'institution de prévoyance et de retraite KERIALIS le soin de collecter les cotisations qui en assureront le versement à l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

Par avenir n° 22 du 12 juillet 2019 étendu, le taux de cotisation des employeurs au fonds de fonctionnement de la convention collective est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2019, à 6 pour 10 000 (0,06 %) des salaires limités au plafond de la sécurité sociale.

Si la collecte est aujourd'hui assurée par KERIALIS, la gestion des fonds relève de l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

Ceci étant rappelé, le 26 juillet 2019, il a été signé un accord relatif à la fusion des champs d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) et la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) sans spécifier de convention collective de rattachement.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont initié des travaux d'harmonisation des deux conventions collectives précitées afin de disposer d'une seule convention collective pour les entreprises entrant dans le champ d'application des deux conventions collectives.

Au cours de ces travaux, il est apparu opportun d'établir le présent accord de branche sur le financement du paritarisme, à l'effet d'harmoniser les dispositifs antérieurs conclus dans les deux conventions collectives précitées.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entités relevant de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) et la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850).

Il sera applicable pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats issue des travaux d'harmonisation et fusion en cours à la date du présent accord.

Ces dispositions pourront intégrer en tant que de besoin la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats issue des travaux d'harmonisation et fusion en cours à la date du présent accord.

En cas de maintien des deux conventions collectives nationales, les dispositions du présent accord continueront à s'appliquer pour chaque convention collective précitée.

En cas d'arrêté ministériel fixant un rattachement d'une des deux conventions collectives à l'autre, le présent accord restera applicable.

Article 2 **Objet du financement du paritarisme**

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter du 1^{er} du jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

ABF ;

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFDT ;

UNSA ;

Confédération autonome du travail CAT.

Par le présent accord, il est confirmé le maintien du fonds de fonctionnement de la convention collective destiné à — favoriser notamment le dialogue social, la mise en application, la connaissance de la convention collective nationale et des accords nationaux de branche, et le fonctionnement des diverses instances paritaires de la branche.

— assurer une présence effective et un travail régulier des membres des organisations syndicales et professionnelles représentatives participant aux différentes instances de la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

Le fonds de fonctionnement financera notamment :

— Le fonctionnement des instances paritaires et leur secrétariat et tout collaborateur salarié ou prestataire externe travaillant pour la branche professionnelle.

— Les prestations de consultants externes décidées par les instances paritaires.

— La réalisation d'études et d'actions communes.

— Les frais d'impression, de diffusion quelle que soit sa forme de toute convention collective, avenants, accords de branche et tout document relatif au fonctionnement de la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

— Le remboursement ou la prise en charge des frais de voyage et de séjour des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations professionnelles représentatives d'employeurs dûment mandatés pour participer aux diverses instances, structures, organismes professionnels, commissions et groupes institués au sein de la branche professionnelle des cabinets d'avocats étant précisé qu'il ne peut exister de double remboursement ou prise en charge dans le cas où une autre structure dispose en parallèle de modalités de prise en charge ou de remboursement de même nature.

— Le remboursement ou la prise en charge des frais de voyage et de séjour des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs qui ne seraient plus représentatives mais qui siégeraient de droit aux instances dans le cadre spécifique des travaux d'harmonisation des conventions collectives et ce, à la condition d'être expressément mandatés.

— (Avenant n° 1, 21 juin 2024, étendu) La prise en charge des rémunérations et indemnisations au titre du temps passé par les représentants dûment mandatés aux diverses instances, structures, organismes professionnels, commissions et groupes institués au sein de la branche professionnelle des cabinets d'avocats étant précisé qu'il ne peut exister de double prise en charge.

— Sur présentation d'une facture détaillée selon le modèle établi par l'ADDSA, l'assiette de remboursement est constituée par le salaire mensuel brut de base auquel s'ajoutent les cotisations patronales pour les temps passés en réunion. Il est considéré un forfait de 7 heures par journée entière de réunion et de 3.5 h par demi-journée.

Article 3 **Taux de cotisation du financement du paritarisme**

Le financement du fonds de fonctionnement est assuré par une cotisation obligatoire à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales du personnel salarié des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et des avocats salariés (IDCC 1850) ou de toute convention collective nationale qui s'y substituerait dans le cadre des travaux d'harmonisation suite à la fusion des champs.

Le taux est fixé à 6 pour 10 000 (0.06 %) des salaires.

Article 4 **Assiette du taux de cotisation**

Tant pour le personnel non-avocat que pour les avocats salariés, l'assiette du taux de cotisation est la masse salariale brute plafonnée au plafond de sécurité sociale.

Article 5 **Gestion du financement du paritarisme**

La gestion de ce fonds est assurée par l'association paritaire de développement du dialogue social (ADDSA) dans le cadre d'un budget qui lui est propre mais selon des règles communes tant pour les avocats salariés que pour le personnel salarié non-avocat telles que définies par le règlement intérieur de ladite association.

Article 6 **Collecte des cotisations**

Mod. par Avenant n° 2, 24 oct. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

CAT ;

CFDT BPJ ;

FSECP CGT.

Mod. par Avenant n° 3, 24 janv. 2025, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CFDT ;

FO ;

CAT ;

CGT.

L'ADDSA a en charge la contractualisation ou la résiliation de toute convention avec un ou plusieurs organismes ou sociétés afin de confier la mission de collecter et recouvrer la cotisation à la charge des employeurs tant pour le personnel non-avocat que pour les avocats salariés.

L'organisme et/ou la société retenue(s) en charge de la collecte de la cotisation reverse à l'ADDSA le montant des sommes collectées après prélèvement éventuel de frais de gestion et ce dans les conditions de la convention précitée. (Avenant n° 2, 24 oct. 2024, étendu) Les partenaires sociaux mandatent l'OPCO EP, sis 4, rue du Colonel Driant 75001 Paris, comme opérateur de collecte, pour recouvrer, auprès des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats et avocats salariés (IDCC 1000 et IDCC 1850), la contribution conventionnelle de 6 pour 10.000 (0,06 %) fixée par l'accord du 14 avril 2023 au titre du fonds de fonctionnement du paritarisme.

Cette cotisation au titre du financement du paritarisme est appelée à partir de la masse salariale sur l'ensemble des salaires du personnel non avocat et des avocats salariés

(Avenant n° 3, 24 janv. 2025, étendu) La cotisation au titre de 2025 appelée, par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, à terme échu sera appelée début 2026 sur la base de la masse salariale 2025.

Ce mode de collecte se poursuivra ainsi pour les années suivantes tant que ce mode de collecte sera en vigueur et s'adaptera, en tant que de besoin, en cas d'évolution du mode de collecte.

Il est convenu qu'il sera conclu une convention de mandat pour la collecte des fonds entre l'ADDSA et l'OPCO EP afin de définir les frais et les modalités de cette collecte.

Tout autre collecteur peut être désigné par la CPPNI tant au titre du personnel non-avocat qu'au titre des avocats salariés.

Article 7

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 que cet accord n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserve de situations explicitement prévues dans le présent accord. 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 8

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Date d'application du présent accord

La date d'application du présent avenant est fixée à la signature des présentes.

Article 10

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 11

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2 du 24 octobre 2024

[Étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension]

Mod. par Avenant n° 3, 24 janv. 2025, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

*CFDT ;
FO ;
CAT ;
CGT.*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

CAT ;

CFDT BPJ ;

FSECP CGT.

Préambule

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a donné aux Urssaf et MSA la collecte du dialogue social à compter du 1^{er} janvier 2022, au détriment des OPCO.

Depuis, des dérogations ont été mises en place pour permettre la collecte du dialogue social par les OPCO.

Un accord du 14 avril 2023 (article 3) a fixé à 6 pour 10.000 (0,06 %), le taux de financement du fonds de fonctionnement du paritarisme à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application des conventions collectives du personnel salarié des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et des avocats salariés (IDCC 1850).

Cet accord rappelle que la gestion des fonds relève de l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats (ADDSA) et précise que la collecte et le recouvrement sont actuellement effectués par l'institution de prévoyance Kerialis.

Il a été étendu par arrêté du 30 novembre 2023 publié au journal officiel du 9 décembre 2023, à l'exclusion de l'alinéa 3 de l'article 6, en tant qu'il contrevenait aux articles L 931-1 et L 931-2 du code de la sécurité sociale, qui n'autorisent pas la collecte des fonds du financement du paritarisme par un organisme de prévoyance.

Cet accord prévoit que tout autre collecteur peut être désigné par la CPPNI, tant au titre du personnel non avocat qu'au titre des avocats salariés.

L'assemblée générale de l'ADDSA du 18 juin 2024 a proposé de confier la collecte du paritarisme à l'OPCO EP dans le cadre d'une convention à régulariser entre l'ADDSA et l'OPCO EP.

Le présent avenant a pour but de désigner le collecteur du fonds de financement du paritarisme dans les conditions prévues à l'accord du 14 avril 2023 étendu et de préciser des éléments relatifs à cette collecte.

Article 1 Collecte des cotisations

Mod. par Avenant n° 3, 24 janv. 2025, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CFDT ;

FO ;

CAT ;

CGT.

Le 3^{ème} alinéa de l'article 6 de l'accord du 14 avril 2023 est modifié et remplacé comme suit :

Article 2 **Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que le présent avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. 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 3 **Date d'effet**

Le présent avenant prend effet, pour la totalité des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 **Durée et procédure d'extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Dispositif Spécifique d'Activité Partielle (DSAP)

Accord du 22 janvier 2021

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 8 juill., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension pour une durée déterminée de 30 mois après la date d'extension du présent accord]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des Avocats de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

USA FESSAD.

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du Covid 19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la branche des avocats salariés (IDCC 1850) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises des deux branches et le risque majeur de grande fragilisation de leur tissu économique.

Ces entreprises sont confrontées depuis plusieurs mois à une baisse durable d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine. Ainsi au premier semestre de l'année 2020 a été constatée une diminution des activités du secteur.

Il ressort d'une étude diligentée par le Conseil National des Barreaux en juin 2020 les éléments ci-après :

— En termes d'activité :

Au cours du premier semestre 2020, près de 80 % des cabinets d'avocats ont subi une baisse importante de leur activité (de la moitié au moins pour 55 % des sondés et du quart au moins pour 22,5 % des sondés) avec pas (pour 37 % des cabinets sondés) ou peu (pour 56 % des cabinets sondés) de dossiers nouveaux et une activité judiciaire réduite marquée par une reprise trop lente des juridictions post confinement et un allongement des délais de procédures.

Cet allongement toujours d'actualité à la date de signature du présent accord a un fort impact sur le niveau des recettes et d'activité des cabinets d'avocats.

Le niveau de rétrocession des collaborateurs libéraux qui constitue un indicateur de l'activité n'a été maintenu qu'à hauteur de 59 %. Des baisses de rétrocession et des décalages de paiement ont été opérés.

La baisse d'activité des collaborateurs libéraux a un impact direct et significatif sur le niveau d'activité du personnel non-avocat des cabinets d'avocats.

— En termes de charges et trésorerie :

La diminution des recettes vient pénaliser le financement des charges incompressibles (loyers, abonnements, charges de personnel etc.)

Le recouvrement des honoraires est devenu plus complexe dans un contexte difficile où les clients (entreprises et salariés) sont en difficulté.

35 % des cabinets ont partiellement ou pas du tout payé leurs charges sociales. Des non-paiements sont constatés en matière de TVA, d'impôts sur le revenu, loyers, de dettes fournisseurs, de cotisations ordinaires.

— En termes d'aides

52 % ont obtenu le fonds de solidarité de l'État, près de 6 % une aide du fonds de solidarité de la Caisse Nationale des Barreaux Français.

— En matière d'aide juridictionnelle :

92 % ont précisé que l'activité d'aide juridictionnelle était soit à l'arrêt, soit en forte réduction.

— En termes d'avenir :

Cette enquête révèle que 14 % des avocats ayant répondu envisageaient une reconversion dans une autre profession (28 % lors d'un premier sondage en avril 2020).

En parallèle de cette étude, il est important de souligner que nombre de barreaux de France ont au vu des difficultés de leurs membres mis en place des mesures exceptionnelles telles que des aides, des prêts, des gels de cotisations ordinaires.

Les cabinets ont été contraints d'investir en matériel nomade (ordinateurs portable, téléphone) pour le personnel non-avocat (assistanat, secrétariat, etc.)

Si les entreprises du secteur ont légèrement mieux appréhendé la 2^{ème} période de confinement par l'expérience du premier, il n'en demeure pas moins que l'activité entre les 2 périodes a été fortement sinistrée.

Les perspectives de reprise économique sont aléatoires en termes de période, de rythme sans exclure d'autres périodes de confinement compte tenu du contexte sanitaire peu rassurant.

En outre, il ne faut pas perdre de vue que le chiffre d'affaires perdu ne sera pas rattrapé par un fort accroissement de l'activité au terme de la pandémie faute de moyens humains au sein des juridictions pour absorber la charge de travail et de pouvoir recruter facilement des compétences disponibles immédiatement opérationnelles dans la profession.

Si les cabinets de taille relativement importante ont pu partiellement diminuer l'impact de la crise en régulant la masse salariale en ne recrutant plus, en ne remplaçant pas les salariés partis, en ne versant pas ou partiellement toute rémunération variable, il n'en est pas de même pour les plus petites structures qui constituent la majorité écrasante de notre branche et qui ne disposent pas de la flexibilité nécessaire pour affronter et passer le cap de cette crise sanitaire et économique sans précédent.

Aussi, il est impérieux que les entreprises de la branche puissent survivre en cette période inédite par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

Sur la base de ce diagnostic, les partenaires sociaux des deux branches ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes, ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Grâce à ce dispositif, les entreprises du secteur pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

À cette fin, les parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et les suivants en la matière. C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er **Champ d'application et objet**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à la Convention collective nationale du personnel des Cabinets d'avocats (IDCC 1000) et à la Convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850).

Il vise à permettre aux entreprises du secteur confrontées à une baisse durable de leur activité, de mettre en place par voie de document unilatéral un dispositif spécifique d'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière

d'emploi et de formation professionnelle.

Les entreprises disposant de délégués syndicaux pourront conformément aux dispositions législatives conclure un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, celles-ci pourront bénéficier du présent accord de branche.

Article 2 **Durée d'application du dispositif**

Les entreprises peuvent recourir au Dispositif Spécifique d'Activité Partielle (DSAP) pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

À cette fin, le document unilatéral sera établi sur une période maximale de trente-six (36) mois.

Article 3 **Salariés et activités éligibles**

Tous les salariés, y compris ceux en forfait-heures, ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent DSAP quelle que soit la nature de leur contrat notamment CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 **Indemnisation des salariés-réductions d'horaires**

Le DSAP au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative à hauteur maximum de 50 %, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois (24) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de trente-six mois (36). La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'allocation d'activité partielle horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé par l'article D. 5122-13 du code du travail.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrées non travaillées au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1.** Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées
- 2.** Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées
- 3.** Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine.

4 jours × 3 h 30 = 14 heures à indemniser conformément au 3^{ème} alinéa du présent article

Article 5 **Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein des entreprises en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 6 **Couverture sociale**

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'ouverture des droits à pension retraite ;
- Les garanties légales et conventionnelles propres aux emplois concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

La période d'activité partielle dans le cadre du DSAP est prise en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 **Formation professionnelle**

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels dès lors que la formation concerne un métier de la branche, soit par les entreprises via les fonds qui leur seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3 du Code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins notamment TPE/PME et transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétence OPCOEP afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

Cette démarche de la branche s'inscrit également dans le cadre de l'accord formation signé par les partenaires sociaux.

Article 8 **Emploi**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié de l'entreprise, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'entreprise en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 9 **Adaptation des stipulations de l'accord de branche**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord eu égard à la situation de l'entreprise dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- 1)** Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité ;
- 2)** Les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 3)** La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- 4)** La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité ;
- 5)** Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2^e ;
- 6)** Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 8 du présent accord.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail. Une trame est annexée au présent accord.

En présence d'un comité social et économique au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Le document unilatéral est transmis à l'autorité administrative pour homologation en application du présent accord.

Article 10 **Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les temps de travail et indemnisation par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettre par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariat@addsa.org) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise
- ou l'accord collectif de l'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
- un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 11 **Conditions de suivi**

Un bilan portant sur la mise en œuvre du dispositif pris sera établi par chaque employeur mettant en œuvre le dis-

positif et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement adressée à l'autorité administrative. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est destinataire de ce bilan lors d'une réunion d'information donnant lieu à procès-verbal.

En application de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, cette information a lieu tous les trois (3) mois.

La CPPNI sera destinataire tous les trois (3) mois d'un bilan global établi à partir des informations communiquées par les entreprises ayant mis en œuvre le dispositif.

Les parties conviennent, avant le terme de l'accord, de faire le point sur son exécution.

Article 12 Stipulations 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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13 Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 14 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin 30 mois après la date d'extension du présent accord conformément au décret 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard à cette date.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente. Il ne produira ses effets qu'à compter du jour de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Annexe - Trame-type de document unilatéral de l'entreprise

Préambule - Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement nos activités : ...

L'enquête menée récemment auprès des professionnels a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de Chiffres d'affaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois. [À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020

Pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la branche des avocats salariés (IDCC 1850) 000 & 1850 se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le XXXXXX permettant aux entreprises de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE»] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1 **Champ d'application : activités et salariés concernés**

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise :

- Activités XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Fonctions supports [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Article 2 **Période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [six mois maximum-compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 **Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle**

3.1

Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit, en application de l'article 8 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'entreprise pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique

3.2

Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son employeur (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, ...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise)

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité social et économique (CSE)] Le CSE est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 **Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 4 sera réduit au maximum de [X % – maximum 40 % (50 % le cas échéant) en deçà de la durée légale du travail]. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 5 **Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à ... % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence est fixé comme suit : ...

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 SMIC. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à ...

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrées non travaillées au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

- Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'ouverture des droits à pension retraite ;
- Les garanties légales et conventionnelles propres aux emplois concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

Article 6 **Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise**

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'Entreprise pendant la période d'application du DSAP

Article 7 **Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'Administration**

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les temps de travail et indemnisation par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP;

— les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariat@addsa.org)

— le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise

— ou l'accord collectif de l'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

— un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 8

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature Ou le [date] Ou lendemain de de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser - maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 9

Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions règlementaires en vigueur (Article R. 5122-26 du Code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE,

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas d'accord avec un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa validation dans un délai de quinze (15) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 10

Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information : courriel, intranet ... et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle. (secretariat@addsa.org).

Fait à ..., le ... [Signature]