
Avocats (personnel salarié)

BROCHURE JO 3078

IDCC 1000

Convention collective nationale du 20 février 1979

[Étendue par arrêté du 13 novembre 1979, JO 9 janvier 1980]

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des avocats employeurs (CNAE) ;
Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA) ;
Syndicat employeurs des avocats conseils d'entreprises (SEACE)(adhésion par lettre du 26 janvier 1994) ;
Syndicat des avocats de France employeurs : SAFE(adhésion par lettre du 22 mars 1994) ;
Chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA)(adhésion par lettre du 21 octobre 1993) ;
Syndicat avenir des barreaux de France (ABFP)(adhésion par lettre du 16 septembre 1997) ;
Union professionnelle des sociétés d'avocats (UPSA)(adhésion par lettre du 9 février 1999).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;
Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques - CFTC
Fédération nationale des employés et cadres CGT ;
Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
Fédération des services CFDT ;
Syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés, des avocats salariés, des cabinets d'avocats et activités connexes-SPAAC-CGC
FESSAD-UNSA
Confédération autonome du travail (CAT)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Il a été, en application de l'article 46 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 et des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, convenu et arrêté ce qui suit pour former la convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

Titre I Dispositions générales

Article 1

*Mod. par Avenant n° 42, 9 déc. 1994, étendu par arr. 10 juin 1996, JO 21 juin
Accord 7 juill. 2017, non étendu, applicable dès la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾*

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SAFE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT.

La présente convention collective règle les obligations réciproques et les rapports entre les avocats et leur personnel salarié.

Elle s'applique aussi aux employés permanents des organisations ordinaires et professionnelles des avocats et à ceux des organisations issues de la présente convention collective qui ne seraient pas couverts par une autre convention collective.

Les conventions particulières entre un avocat et un ou plusieurs membres de son personnel ne peuvent en aucun cas contenir des conditions moins avantageuses que celles de la présente convention.

(Al. précédent remplacé par Accord 7 juill. 2017, non étendu) En application des articles L. 2232-5-1 et L. 2253-3, les accords d'entreprise ainsi que les conventions particulières entre un employeur et un ou plusieurs membres de son personnel ne peuvent en aucun cas contenir des stipulations dérogeant à la présente convention, sauf par des dispositions plus favorables.

Les dispositions concernant les régimes de retraite et de prévoyance feront l'objet de conventions particulières par voie d'avenant à la présente convention. En attendant et conformément aux articles 46 et 52 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 le personnel continuera à bénéficier du régime de retraite complémentaire géré par la caisse de retraite du personnel des avocats et des avoués à la cour (C.R.E.P.A.) dans le cadre notamment des dispositions prévues par le décret n° 72-841 du 13 septembre 1972.

Les parties signataires de la présente convention conclue le 20.02.1979 précisent que l'avocat salarié n'entre pas dans le champ d'application de cette convention (avenant n° 42 du 9 décembre 1994, étendu par arrêté du 10 juin 1996, JO 21 juin 1996).

Durée

Article 2

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter du jour de sa mise en vigueur.

Elle se continuera par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle dans les conditions prévues par les articles L. 132-6 et suivants du code du travail.

La partie qui dénoncera tout ou partie de cette convention devra, sous peine de nullité de la dénonciation accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai d'un mois, d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision sera demandée, afin que les négociations puissent commencer sur les sujets en question deux mois avant l'expiration de la convention en cours.

Article 3

Les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord portant sur tout ou partie de ladite convention.

Article 4

La présente convention sera déposée au greffe du tribunal d'instance du 7^e arrondissement de Paris.

Dans chaque étude ou cabinet un dossier sera constitué qui contiendra un exemplaire de la présente convention et de ses avenants ainsi que toutes les autres dispositions accessoires ; ce dossier sera tenu constamment à la disposition du personnel.

Article 5

L'extension de la présente convention collective nationale sera demandée conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Titre II

Droit syndical et de l'exercice de ce droit

Article 6

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel fonctionnant dans les conditions prévues par le livre IV du code du travail ; un travailleur ne pourra être congédié ou non embauché du fait de son appartenance syndicale

Le libre exercice du droit syndical comprend tous les actes qui en découlent.

Sur leur demande les syndiqués seront mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations dans la limite de 25 p. 100 du personnel de l'étude ou du cabinet et pour une durée maximum de quatre jours, le tout sauf application des dispositions de l'article 7 de la présente convention concer-

nant les représentants syndicaux.

Dans toutes les études ou cabinets, les communications syndicales seront à la diligence du personnel, émargées et conservées dans un dossier réservé à cet effet.

Article 7

Mod. par Avenant n° 100, 22 oct. 2010 étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc.

Les représentants du personnel aux organismes syndicaux et professionnels ainsi que les membres des commissions et organismes créés par les pouvoirs publics disposeront du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

Tous les membres dirigeants des organes statutaires des fédérations et syndicats groupant des salariés d'avocats auront le temps nécessaire pour assister aux réunions de ces instances dans la limite de quatre jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires.

Ils auront droit, en outre, à quatre jours de congé exceptionnel pour prendre part au congrès annuel de leur fédération.

Chaque syndicat pourra déléguer deux de ses dirigeants au congrès annuel de sa fédération.

Le président, le secrétaire et le trésorier de chaque syndicat ou fédération disposeront d'une demi-journée par quinzaine pour l'accomplissement de leurs obligations et fonctions syndicales.

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

Les employés visés au présent article seront tenus de concilier leurs obligations envers leurs patrons avec l'accomplissement de leurs fonctions pour apporter le minimum de gêne aux uns et aux autres. Ils seront également tenus d'aviser leurs patrons dès que possible chaque fois, 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 clerks ou employés visés dans le présent article recevront, durant leur absence, leur salaire et bénéficieront de plein droit des garanties de stabilité d'emploi des plus étendues.

(Avenant n° 100, 22 oct. 2010 étendu) Le salaire maintenu à ces salariés par l'employeur, augmenté des charges sociales, est pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective nationale institué par l'article 45 de ladite convention, suite à une délibération unanime des partenaires sociaux ; l'employeur peut en demander le remboursement dans l'année civile qui suit le fait générateur.

Leur licenciement ne pourra intervenir que dans les conditions analogues à celles prévues pour les délégués du personnel.

Titre III

Article 8

Classification du personnel

(Se reporter à la nouvelle classification instituée par l'avenant n° 50 du 14 février 1997)

Article 9

Intérim⁽¹⁾

(1) Avis de la commission paritaire d'interprétation n° 2008-01 du 25 janvier 2008 (non étendu)

La CFTC constatant que l'article 9 de la Convention Collective n'évoque que le remplacement d'un principal, sous principal ou premier clerc par un clerc du cabinet pour permettre le versement d'une indemnité de remplacement, sollicité l'avis de la Commission sur l'application de l'article lorsqu'il s'agit du remplacement d'un salarié exerçant d'autres fonctions (secrétaire, assistante de direction, comptable, trésorier...)

La Commission, après avoir paritairement débattue, constate que la rédaction de l'article 9 de la Convention Collective est d'interprétation stricte.

Son application ne peut pas être contraire aux autres dispositions d'ordre public plus favorables.

Lorsqu'un principal, un sous-principal ou un premier clerc est absent et est remplacé par un clerc de l'étude ou du cabinet, ce dernier reçoit une indemnité pour la période de remplacement qui suit celle où l'absent touche son salaire total.

Cette indemnité est égale à la différence entre le salaire du clerc qui remplace l'absent et celui de l'échelon immédiatement supérieur au sien.

Article 10

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 92, 24 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr.

1 Le contrat de travail peut prévoir

1.1

Une période d'essai d'une durée maximale de :

- un moi pour le personnel employé dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 300,
- deux mois pour le personnel agent de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est égal à 300 à 350,
- trois mois pour le personnel cadre dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 385.

1.2

Son renouvellement possible une fois, d'une durée maximale identique à la période initiale, et après accord écrit du 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 respecte 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 11 Discipline

Le personnel est tenu de se conformer à la discipline, aux règles et aux usages de la profession ainsi qu'à la hiérarchie intérieure de l'étude ou cabinet.

Il doit observer la discrétion la plus absolue quant aux affaires et aux frais dont il a pu avoir connaissance en raison de ses fonctions ou même de sa simple présence à l'étude ou cabinet ; il est tenu au secret professionnel et la violation de celui-ci constitue une faute grave.

Titre IV

Article 12⁽¹⁾

(1) Avis d'interprétation n° 2004-04 du 29 octobre 2004 (non étendu)

L'article 12 alinéa 4 de la Convention Collective Nationale du personnel des Cabinets d'Avocats est sans équivoque.

Il précise que le 13^{ème} mois est versé avec le salaire du mois de décembre de chaque année, sauf accord particulier.

Il appartient donc à l'employeur et au(x) salarié(s) de convenir, par tout moyen, un versement fractionné de ce 13^{ème} mois.

À défaut de cet accord particulier, le 13^{ème} mois doit être payé entre le 20 et le 25 décembre.

Le présent avis est déposé à la DDTE et au Conseil des Prud'hommes de Paris.

Rémunération

(Voir Annexe "Salaires " et voir aussi avenants n° 62 du 5 mai 2000 et n° 65 du 26 janvier 2001)

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 46 du 16 février 1996, étendu par arrêté du 10 juillet 1996, JO 19 juillet 1996)

Le personnel des études ou cabinets quel que soit son âge reçoit un salaire mensuel sur les bases du tableau annexé aux présentes.

Ces bases constituent des salaires minima et ne font pas obstacle aux conventions particulières accordant à un ou plusieurs clercs ou employés des rémunérations supérieures.

L'application de cette convention ne peut avoir pour effet la remise en cause des avantages acquis à titre personnel indépendamment des nouvelles classifications qui s'imposeront à l'ensemble des parties contractantes.

Il est alloué à tout le personnel sans aucune exception un treizième mois.

Celui-ci est versé avec le salaire du mois de décembre de chaque année, sauf accord particulier.

Le treizième mois est au moins égal au salaire mensuel le plus favorable de l'année civile, hors rémunérations exceptionnelles.

En cas de mode de rémunération variable, le 13^{ème} mois est égal à la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, hors rémunérations exceptionnelles et 13^{ème} mois.

En cas d'embauche en cours d'année, le treizième mois est calculé "prorata temporis".

En cas de démission ou de licenciement, sauf pour faute grave le treizième mois sera calculé *prorata temporis*.

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

Pour tout diplômé de l'E.N.A.D.E.P., il est accordé un avantage supplémentaire de :

- 4 points pour la première année ;
- 6 points pour la deuxième année ;
- 8 points pour la troisième année ;
- 10 points pour la quatrième année.

Sauf changement de classification résultant du certificat de fin d'année d'étude.

Le diplôme de fin d'études décerné par l'E.N.A.D.E.P. entraînera la classification minimum de l'intéressé dans la catégorie du premier clerc.

L'application de la présente convention ne peut entraîner aucun licenciement, ni aucune diminution des salaires effectivement payés.

Les parties contractantes conviennent de se réunir deux fois par an au mois de janvier pour discuter de la revalorisation des salaires qui prendra effet le 1^{er} mars de la même année et au mois de juillet pour discuter de la revalorisation des salaires qui prendra effet le 1^{er} septembre de la même année.

Article 13 **Prime d'ancienneté**

Mod. par Avenant n° 104, 1^{er} juill. 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable à la date de signature de l'avenant

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salariés :

SPAAC CFE CGC ;
FEC CGT FO ;
CGT ;
CFTC ;
CFDT.

1 **Prime d'ancienneté**

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

- 3 p. 100 pour une ancienneté comprise entre trois et moins de six ans ;
- 6 p. 100 pour une ancienneté comprise entre six et sept ans ;
- 7 p. 100 pour une ancienneté comprise entre sept et huit ans ;
- 8 p. 100 pour une ancienneté comprise entre huit et neuf ans ;
- 9 p. 100 pour une ancienneté comprise entre neuf et dix ans ;
- 10 p. 100 pour une ancienneté comprise entre dix et onze ans ;

- 11 p. 100 pour une ancienneté comprise entre onze et douze ans ;
- 12 p. 100 pour une ancienneté comprise entre douze et treize ans ;
- 13 p. 100 pour une ancienneté comprise entre treize et quatorze ans ;
- 14 p. 100 pour une ancienneté comprise entre quatorze et quinze ans ;
- 15 p. 100 pour une ancienneté supérieure à quinze ans.

Ce pourcentage se calcule sur le salaire effectivement payé dans la limite de 1,5 fois celui résultant du salaire minimum mensuel de la catégorie.

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

2

Décompte de l'ancienneté

Pour le décompte de l'ancienneté il est spécifié :

1° Les absences causées par le service national à concurrence de la durée normale de celui-ci, la mobilisation et les périodes militaires entrent en ligne de compte pour la détermination de l'ancienneté, à condition que le salarié ait au moins une année de présence dans la même étude ou le même cabinet ; dans le cas contraire, la suspension du contrat de travail ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté.

2° Il en est de même des absences causées par les congés de longue durée accordés au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

3° Les absences causées par la maladie ou l'accomplissement d'un mandat syndical entrent en ligne de compte pour la détermination de l'ancienneté si elles n'excèdent pas six mois ; toute absence pour même cause excédant six mois ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Néanmoins, par dérogation à ce qui précède, il sera tenu compte, pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière de l'article 14.3, de toutes les périodes de suspension du contrat de travail ayant pour cause la maladie (incapacité totale temporaire de travail), quelle que soit leur durée.

4° Pour les autres périodes de suspension du contrat de travail, il est renvoyé à l'application des dispositions du Code du travail.

Article 14

Indemnité de fin de carrière

(Voir également Avenant n° 123 du 15 février 2019)

Mod. par Avenant n° 102, 25 mars 2011, étendu par arr. 27 déc. 2011, JO 5 janv. 2012

Mod. par Avenant n° 108, 12 juill. 2012, étendu par arr. 2 août 2013, JO 4 sept., applicable à compter du 9 août 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

UPSA ;

CNADA ;

SEACE ;

SAFE ;

ABFP.

Syndicat(s) de salariés :

SPAAC ;

FEC FO ;

CONSEIL CGT ;

SECPJJ CFTC ;

CFDT Judiciaires.

Par application des articles L. 1237-7 et L. 1237-9 du code du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un contrat de travail à un employeur soumis aux dispositions de la présente convention au moment de la rupture de ce contrat dans les conditions suivantes :

1

Départ volontaire en retraite

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 déc. 2011, JO 5 janv. 2012) Le salarié qui quitte l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse doit respecter un délai de prévenance de 3 mois qui commencera à courir à compter

de la date de présentation de la lettre recommandée avec AR informant l'employeur de sa décision ou de remise en main propre de cette lettre.

2

Mise à la retraite par l'employeur

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

(Avenant n° 108, 12 juill. 2012, étendu) Les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un cabinet de conseils juridiques, devenu avocat au 1^{er} janvier 1992 du fait de la loi n° 90-1459 du 31 décembre 1990, bénéficient pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière de l'ancienneté acquise dans ce même cabinet dès lors que leur contrat de travail s'est poursuivi sans discontinuité dans celui-ci au 1^{er} janvier 1992.

3

Montant de l'indemnité

En cas de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé, en fonction du salaire brut mensuel moyen des 12 mois précédant la date de la rupture du contrat de travail et de l'ancienneté appréciée dans la profession. En cas d'arrêt de travail en raison d'une maladie professionnelle ou non, ou d'un accident du travail au cours des douze mois précédant la rupture du contrat de travail, la rémunération prise en compte est le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois pleins de travail, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels.

L'ancienneté dans la profession s'entend de toutes les périodes de travail et périodes assimilées prises en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 de la Convention Collective, au sein d'un cabinet d'avocats ou au sein d'une étude d'avoués.

Le montant de l'indemnité est le suivant, sauf disposition légale plus favorable :

- ancienneté comprise entre 1 an inclus et moins de 5 ans : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté.
- ancienneté comprise entre 5 ans inclus et moins de 10 ans : 1 mois.
- ancienneté comprise entre 10 ans inclus et moins de 15 ans : 2 mois.
- ancienneté comprise entre 15 ans inclus et moins de 20 ans : 3 mois.
- ancienneté comprise entre 20 ans inclus et moins de 25 ans : 4 mois.
- ancienneté comprise entre 25 ans inclus et moins de 30 ans : 5 mois.
- ancienneté comprise entre 30 ans inclus et moins de 35 ans : 6 mois.
- ancienneté égale ou supérieure à 35 ans : 7 mois.

4

Les employeurs confient à la CREPA la collecte, le recouvrement et le remboursement de l'indemnité de fin de carrière aux employeurs afin d'en gérer la mutualisation, interdisant tout droit de retour de cotisation aux employeurs.

5

La CREPA rembourse l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dans les conditions prévues à son Règlement «Indemnités de Fin de carrière» et dans la limite des fonds disponibles. Si le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite est supérieur au montant de l'indemnité de fin de carrière, la CREPA rembourse à l'employeur l'indemnité légale.

6

Pour financer ces indemnités de fin de carrière, la CREPA recouvre une cotisation obligatoire et mutualisée à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale par salarié.

Le salaire brut mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par la CREPA à l'employeur est limité à 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur, l'obligation incombe au dernier employeur.

Le taux de cotisation est fixé, par période triennale, par le conseil d'administration de la CREPA au vu d'une étude actuarielle de façon à équilibrer les charges et les ressources.

À la date de signature de l'avenant, le taux de cotisation est à 1,66 % de la masse salariale brute.

7

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

Titre V

Embauchage et licenciement

Article 15

Chaque engagement devra être immédiatement constaté par une fiche établie en trois exemplaires comme il est dit à l'article 8 ci-dessus.

Chaque étude ou cabinet devra satisfaire aux prescriptions légales et notamment à celles relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

L'ensemble des frais occasionnés par la complète observation des prescriptions légales visées à l'alinéa 2 ci-dessus sera supporté par les employeurs.

Le temps nécessaire aux examens médicaux sera pris sur les heures de travail du salarié sans qu'il puisse pour cela être effectué de retenue de salaire.

Article 16

Le personnel doit être classé conformément à l'accord passé au moment de l'embauchage et selon les catégories et modalités prévues à la présente convention.

Tout salarié est libre d'engager des pourparlers en vue de changer d'étude ou cabinet soit dans la même ville, soit ailleurs.

Article 17

Les employeurs ne peuvent :

1^o Offrir ou imposer sous quelque forme que ce soit un salaire inférieur au minimum de la catégorie dans laquelle le salarié est inscrit dans l'étude ou cabinet ;

2^o Faire des demandes de personnel sans indiquer la qualification conforme à celle résultant des présentes.

Toutefois les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux catégories d'emploi ne pouvant faire l'objet d'une assimilation.

Article 18

La décision de mettre fin au contrat de travail doit être notifiée soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée avec avis de réception, le tout dans le cadre de la loi.

En cas de décès ou d'empêchement d'exercer du titulaire d'une étude ou d'un cabinet les contrats de travail conclus avec son personnel continuent de plein droit d'avoir effet dans la mesure où est effectivement assurée la continuité du cabinet.

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

Article 19

Aucun licenciement ne peut être valablement signifié pendant que le salarié est en vacances.

En cas d'accident, maladie, congé de grossesse ou congé légal de formation professionnelle, le licenciement ou la démission ne peut intervenir avant l'expiration du mois qui suit celui de la date normale de la reprise du travail sauf faute grave⁽¹⁾. Il ne pourra prendre effet que selon les délais ci-après prévus en matière de préavis.

(1) Avis d'interprétation 2002-02 du 19 juillet 2002 non étendu :

Objet : Maladie - reprise normale - article 19 - licenciement

La date normale de reprise est celle qui met fin à l'arrêt maladie du salarié.

Le délai durant lequel aucun licenciement ou démission ne peut intervenir, en application de l'article 19, est égal à un mois franc à compter de la date du terme de l'arrêt de travail.

Article 20

Démission et licenciement

Mod. par Avenant n° 120, 14 déc. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEF ;

CNADA ;

FNUJA ;

SAFE ;

UPSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CSFV CFTC ;

CGT ;

FEC FO ;

SPAAC CFE CGC ;

UNSA.

A

Préavis

En cas de licenciement ou de démission, et sauf faute grave ou lourde, il doit être respecté un délai de préavis déterminé comme suit :

Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 385 :

— une ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois ;

— une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

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

— une ancienneté inférieure à 2 ans : 2 mois ;

— une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 3 mois.

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

Le salarié qui voudra être dispensé de son préavis devra obtenir l'accord écrit de son employeur.

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

B

Indemnité de licenciement

Le licenciement, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, donne droit, en complément de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est due à condition que le salarié ait au moins huit mois (8) de présence ininterrompue dans la structure à la date de notification du licenciement. Ces huit mois de travail doivent correspondre à du travail effectif ou assimilé au sens du code du travail

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le préavis effectué ou dont l'exécution a été dispensée à l'initiative de l'employeur, sera pris en compte au titre de l'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit pour l'ensemble des salariés :

— un mois de salaire si le temps de présence dans la structure est compris entre deux ans et cinq ans ;

— deux mois de salaire si le temps de présence dans la structure est compris entre cinq et dix ans ;

— trois mois de salaire si le temps de présence dans la structure est compris entre dix et quinze ans ;

— quatre mois de salaire si le temps de présence dans la structure est supérieur à quinze ans.

Il est précisé que l'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure aux dispositions du code du travail.

L'indemnité est augmentée d'une somme égale à un mois de salaire si l'âge de l'intéressé est au moins égal à 51 ans révolus.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul sera celui résultant de la moyenne de salaires mensuels des douze mois précédant le licenciement (y compris toutes gratifications et rémunérations quelconques déclarées avec le salaire).

L'indemnité de licenciement est payable au terme du contrat de travail de même que les autres indemnités auxquelles le salarié peut prétendre.

En cas de licenciement ou de démission, le treizième mois sera dû au prorata de la durée du contrat de travail au cours de l'année considérée. Il ne sera pas dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Titre VI

Congés payés, incapacité de travail, maternité, service national

Article 21

Outre les congés résultant des usages locaux, des droits acquis, comme de toute convention particulière, tout salarié

de la profession même mineur a droit comme vacances annuelles après plus d'un an de présence à vingt-cinq jours ouvrés de congés payés dont vingt obligatoirement sans solution de continuité, sauf accords particuliers entre employeur et salarié et les dispositions légales prévoyant le fractionnement.

Entre cinq et dix ans d'ancienneté, l'employé bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire et au-dessus de dix ans d'ancienneté de deux jours supplémentaires.

Article 22

La période normale des congés annuels est celle prévue par la loi.

Article 23

Le tour de départ est établi par l'employeur qui doit tenir compte à la fois des désirs du personnel et des nécessités de l'étude ou cabinet après avis du délégué du personnel s'il y a lieu. Il doit être arrêté avant le 1^{er} février de chaque année.

Les époux travaillant dans la même étude ou cabinet pourront prendre les vacances en même temps.

Il sera en outre tenu compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité.

Article 24 **Congés exceptionnels**

Mod. par Avenant n° 125, 12 juill. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT.

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

— mariage du salarié : 8 jours ouvrés

— conclusion d'un PACS par le salarié : 8 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, du concubin : 3 jours ouvrés

— décès d'un enfant : 5 jours ouvrés

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

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

— décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 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 le congé annuel fixé à l'article 21.

Article 25

Les délégués et représentants syndicaux bénéficient des congés ou absences précisés à l'article 7, lesquels ne sauraient en aucun cas s'imputer sur leur temps normal de congé annuel.

Article 26

Dans le cas où le salarié tombe soudainement malade ou est victime d'un accident au cours de ses vacances, la durée de son indisponibilité médicalement constatée et prescrite comme en matière d'arrêt de travail n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du congé.

Le reste des vacances auquel il a droit sera pris en s'efforçant de respecter le tour de vacances du personnel et avec l'accord de l'employeur.

Article 27⁽²⁾

(2) Avis d'interprétation 2002-01 du 19 juillet 2002 (non étendu) :

La présence dans le cabinet, mentionnée dans l'article 27 court à compter du premier jour d'embauche du salarié dans le cabinet, y compris le congé maternité et le congé parental qui sont assimilés à du temps de travail effectif dans les limites légales,

Avis d'interprétation n° 2004-01 du 29 octobre 2004 (non étendu)

L'article 27 organise le maintien du salaire par l'employeur durant l'absence d'un salarié pour maladie. Au-delà de la période des quatre mois, le régime de prévoyance se substitue à l'obligation de l'employeur du maintien de salaire. La CREPA verse au salarié l'indemnité complémentaire dans la limite de 90 % du salaire net, déduction faite des indemnités journalières.

Si l'employeur est subrogé dans les droits du salarié, il perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale et la prestation de la CREPA.

Pour l'application du maintien de salaire durant 4 mois, il est tenu compte des jours d'indemnisation déjà perçus par le salarié au cours des douze derniers mois. Ceux-ci ne peuvent être supérieurs à 120 jours.

Au-delà de la période de quatre mois, le salarié perçoit directement les indemnités journalières de la sécurité sociale et l'indemnité complémentaire versée par le régime de prévoyance, le tout à concurrence de 90 % du salaire net.

Ce n'est qu'après une présence effective et continue d'un an dans le cabinet après son retour de maladie que le salarié bénéficie à nouveau du maintien de salaire par l'employeur.

Le présent avis est déposé à la DDTE et au Conseil des Prud'hommes de Paris.

Avis d'interprétation n° 2004-02 du 29 octobre 2004 (non étendu)

La défalcation des jours indemnisés, telle que définie au 4^{ème} alinéa de l'article 27, ne s'applique pas après un retour de congé maternité. Il est fait application de l'article 29

Le présent avis est déposé à la DDTE et au Conseil des Prud'hommes de Paris.

En cas de maladie dûment constatée par certificat médical, le salarié ayant au moins cinq années de présence dans la même étude ou cabinet⁽³⁾ reçoit son salaire entier pendant quatre mois.

(3) Lorsque le salarié réintègre son emploi, il bénéficie des conditions du maintien du salaire en application de l'article 27 de la convention collective.

Celui qui a plus de trois ans et moins de cinq ans de présence dans l'étude ou cabinet⁽³⁾ reçoit son salaire entier pendant deux mois.

(3) Lorsque le salarié réintègre son emploi, il bénéficie des conditions du maintien du salaire en application de l'article 27 de la convention collective.

Les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale viendront en déduction des sommes à verser par l'employeur. Il en sera de même des indemnités qui pourraient être éventuellement versées à ce même titre par les organismes de prévoyance auxquels l'employeur serait appelé à cotiser.

Les périodes d'absence indemnisées sont accordées dans la limite ci-dessus fixée, défalcation faite des jours d'absence indemnisés dont chaque intéressé a pu bénéficier déjà de date à date au cours des douze mois précédents.

En contrepartie des avantages accordés par le présent article, les salariés s'engagent à faciliter dans toute la mesure possible la tâche de l'employeur tenu en toutes circonstances, malgré l'absence d'un ou plusieurs salariés, d'assurer la marche normale de l'étude ou du cabinet.

L'employeur a le droit de demander la production d'un certificat médical ; dans ce cas le salarié malade doit le lui adresser dans les quarante-huit heures de la demande.

L'employeur peut demander à ses frais une contre-visite ou faire état, le cas échéant, des résultats de celles qu'aurait pu effectuer pendant la cessation de travail tout organisme d'assurance ou de retraite auquel l'intéressé serait affilié.

La nécessité de remplacer un salarié malade ou accidenté peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint ou l'accident entraîne un arrêt de travail supérieur à neuf mois.

Les clauses qui précèdent ne peuvent recevoir une nouvelle application qu'autant que le salarié aura accompli depuis son retour de maladie un an de présence effective et continue à l'étude ou cabinet sauf circonstances exceptionnelles, justifiées par un certificat médical et sous réserve du droit de l'employeur de demander la contre-visite.

Article 28 Maternité⁽²⁾

(2) Avis d'interprétation 2002-01 du 19 juillet 2002 non étendu :

Objet : Congé de maternité suivi d'un congé parental, maintien du salaire durant le congé de maternité, application de l'article 28 de la Convention Collective, temps de présence dans le cabinet.

(1) La présence dans le cabinet, mentionnée dans l'article 27 court à compter du premier jour d'embauche du salarié dans le cabinet, y compris le congé maternité et le congé parental qui sont assimilés à du temps de travail effectif dans les limites légales,

(2) Lorsque le salarié réintègre son emploi, il bénéficie des conditions du maintien du salaire en application de l'article 27 de la convention collective.

Après un an de présence au jour de l'accouchement les femmes ont droit au cours du congé normal de maternité

prévu par l'article L. 122-26 du code du travail et pendant la durée de ce congé à leur salaire entier après déduction, le cas échéant, des prestations journalières.

Article 29

Le congé maternité n'entre pas en ligne de compte pour le droit aux congés normaux de maladie et n'entraîne aucune diminution de la durée des vacances.

Article 30 **Service national**

Les salariés quittant leurs fonctions pour effectuer leur service national seront considérés comme étant en congé sans rémunération.

A leur libération, ils seront repris sans formalité dans leur catégorie d'emploi. Les intéressés devront demander à leurs employeurs leur réintégration au plus tard dans le mois de leur libération.

Les périodes de réserves obligatoires, non provoquées par les intéressés, seront payées et ne sont pas imputées sur les congés annuels. Toutefois, les intéressés ne percevront que la différence entre leur solde et le montant de leur salaire lorsque ce dernier sera plus élevé.

Pour tout salarié ayant au moins un an de présence à l'étude, la durée du service national ainsi que celle des périodes obligatoires ou de mobilisation entrera en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté et sera (pour cette évaluation) comptée pour temps de présence à l'étude ou cabinet.

Sont exclus du bénéfice du présent article les salariés qui auront contracté un engagement pour une durée supérieure à la durée normale du service national et pour quelque cause que ce soit.

Titre VII **Conditions de travail**

Article 31

La durée du travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 173,33 heures par mois.

Elle se répartit sur cinq jours de la semaine. Le personnel a droit à deux jours de repos consécutifs par semaine, soit le samedi et le dimanche, soit le dimanche et le lundi suivant les usages locaux.

Toutefois, il pourra être décidé que ces deux jours de repos consécutifs pourront être étalés du samedi midi au lundi 14 heures.

Dans la mesure où un accord interviendrait entre le salarié et l'employeur, le deuxième jour pourra être pris en milieu de semaine.

Les parties contractantes tiennent à souligner le fait que les locaux doivent être suffisamment vastes, suffisamment éclairés et chauffés régulièrement, le personnel devant avoir à sa disposition sur les lieux de travail : lavabo avec serviette et savon, cabinets d'aisances et vestiaire.

Titre VIII **Délégués du personnel et comité d'entreprise**

Article 32

Dans chaque étude ou cabinet occupant de façon permanente plus de 10 salariés bénéficiant de la présente convention, l'élection, la durée des fonctions, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés par les dispositions de la législation en vigueur.

Dans chaque étude ou cabinet occupant de façon permanente plus de 50 salariés bénéficiant de la présente convention, l'élection, la durée des fonctions, les attributions des membres du comité d'entreprise et l'exercice de leur mission seront déterminés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Article 33

Pour les études ou cabinets ayant moins de 11 salariés, ceux-ci sont libres de présenter eux-mêmes ou par un autre membre de l'étude ou cabinet, sous leur propre responsabilité, leurs réclamations au titulaire de l'étude ou cabinet.

Titre IX

Des oeuvres sociales

Article 34

Outre les avantages de retraite visé à l'article 1, le personnel bénéficiera des avantages décès ou d'invalidité totale présentement en vigueur.

Titre X

Formation professionnelle

(Voir Textes complémentaires : "Formation professionnelle")

(Modifié en dernier lieu par avenant n°58 du 20 mai 1999, étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Article 35

(Article annulé et remplacé par l'article 1 de l'avenant n° 75 du 9 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 31 décembre 2004)

Article 36

(Remplacé par l'avenant n° 55 du 5 mars 1999, étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Les parties contractantes s'engagent à maintenir et à développer des cours d'enseignement professionnel au sein de l'École dite « École Nationale de Droit et de Procédure » (ENADEP) instituée par l'avenant n° 4 à la Convention Collective du 22 septembre 1959 en vue d'assurer la formation professionnelle, technique et pratique du personnel exerçant son activité dans un cabinet d'Avocat.

Toute personne ayant commencé une formation doit pouvoir la mener à son terme.

Cette école sera également ouverte au personnel d'autres professions judiciaires et juridiques.

L'ENADEP réalise ce but par des cours, cours par correspondance, conférences et travaux pratiques qu'elle adapte aux besoins et à l'évolution de la profession.

Le financement des actions de formation assurées par l'ENADEP, compte tenu du caractère de l'enseignement qui peut s'étaler sur cinq ans, est prévu dans le cadre du plan de financement pluriannuel arrêté par la section correspondante de l'organisme collecteur visé à l'article 35, au vu des orientations retenues par la Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi.

Titre XI

Règlement des conflits collectifs et individuels

Article 38

(Remplacé par avenant n° 39 du 7 mai 1993, étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 27 octobre 1993)

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, qu'ils soient collectifs ou individuels, pourront être portés par la partie la plus diligente devant la commission paritaire constituée ainsi qu'il est prévu aux articles ci-après.

Faute de solution devant la commission, tout conflit collectif sera soumis aux procédures prévues aux articles L. 522-1 et suivants du code du travail.

Article 39

(Remplacé par avenant n° 39 du 7 mai 1993, étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 27 octobre 1993)

La même commission peut également connaître de tous les autres litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui lui sont soumis par les parties.

Article 40

(Remplacé par avenant n° 39 du 7 mai 1993, étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 27 octobre 1993)

Il est créé une commission paritaire de conciliation. Elle est composée des membres de la commission mixte paritaire.

Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié, désignés tous les trois ans par les membres de la commission mixte.

M. le directeur de la C.R.E.P.A. est chargé d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

Le siège de la commission est celui de la C.R.E.P.A.

Article 41

(Remplacé par avenant n° 39 du 7 mai 1993, étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 27 octobre 1993)

Saisine : la commission paritaire est saisie au moyen d'une requête adressée en double exemplaire par la partie intéressée à M. le secrétaire de la commission de conciliation de la convention collective C.R.E.P.A., 10, rue du Colonel-Driant, 75040 PARIS CEDEX 01.

Le secrétaire adresse immédiatement cette requête aux deux coprésidents de la commission.

Les coprésidents, à moins qu'ils n'assurent eux-mêmes cette mission, désignent deux personnes, un représentant employeur, un représentant salarié, membres de la commission mixte paritaire.

La commission assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre recommandée avec accusé de réception de chacune des parties.

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

Les parties sont tenues de comparaître en personne au lieu fixé par la commission dans le ressort de la cour d'appel du lieu de travail du salarié.

Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

Article 42

(Remplacé par avenant n° 39 du 7 mai 1993, étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 27 octobre 1993)

La commission paritaire après avoir entendu les parties contradictoirement, comme aussi tous les défenseurs et tous témoins, doit chercher à 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 courent immédiatement sur le montant des sommes exigibles.

En cas de conflit collectif ou d'ordre collectif le dépôt du procès-verbal de conciliation prévu aux articles L. 526-1 et R. 526-1 du code du travail (I) devra être effectué par la partie la plus diligente.

A défaut de conciliation ou en cas de non-comparution de l'une des parties, la commission, à la majorité des voix et au plus tard dans un délai d'un mois, émet un avis motivé.

Notification de cet avis doit être faite par le secrétaire à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai maximum de huit jours.

Les avis de la commission de conciliation sont conservés par le secrétariat. Il demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de conciliation.

A l'occasion de la discussion du rapport de branche annuel, le président de cette commission présente un bilan de la saisine, du fonctionnement, des avis émis par la commission et du nombre de conciliations intervenues.

Article 43

(Remplacé par avenant n° 39 du 7 mai 1993, étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 27 octobre 1993)

Si les parties n'entendent pas se ranger à l'avis de la commission paritaire nationale elles pourront se pourvoir devant les tribunaux compétents.

Article 44 d'origine

(Remplacé par avenant n° 39 du 7 mai 1993, étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 27 octobre 1993)

Il est créé une commission paritaire d'interprétation de la convention collective.

Elle est composée de membres de la commission mixte paritaire dont les organisations sont signataires ou adhérentes de la convention.

Elle se réunit à la demande d'une de ces organisations dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun des signataires ou adhérents de la convention.

L'avis est émis à la majorité des membres présents de la commission. Lorsqu'il intervient, cet avis entraîne la discussion automatique de la clause interprétée au sein de la commission mixte paritaire de la convention pour une meilleure rédaction.

Article 44 nouveau

Résultant de l'avenant n° 67 déposé le 2 juillet 2002, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires de l'avenant n° 67 :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre nationale des avocats d'affaires (CNADA)

Avenir des barreaux de France patronal (ABFP)

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CGT-FO

CGT

SPAAC-CGC

CFTC

Il est créé une Commission Paritaire d'Interprétation de la Convention Collective.

Le siège de cette Commission est celui de la CREPA, Monsieur le Directeur de la CREPA est chargé d'en assurer le secrétariat.

Elle est composée de membres de la Commission Mixte Paritaire élus en son sein pour 3 ans, dont les organisations sont signataires ou adhérentes de la Convention.

La Commission comprend 5 membres titulaires dans chacun des 2 collèges employeurs et salariés et peut comprendre des suppléants.

La Commission est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié, élus tous les 3 ans.

Elle se réunit, soit sur convocation d'un des coprésidents, soit à la demande écrite d'une organisation membres de la Commission Mixte Paritaire, dans le mois qui suit la réception de la demande au Secrétariat de la Commission.

L'avis est émis à la majorité des membres titulaires présents de la Commission ou à défaut de leurs suppléants ; lorsqu'il intervient, cet avis entraîne la discussion de plein droit de la clause interprétée au sein de la Commission Mixte Paritaire de la Convention pour une meilleure rédaction.

Les avis de la Commission sont répertoriés au Secrétariat de la Commission d'Interprétation.

Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Ils font l'objet, à cet effet, de publicité par la Commission d'Interprétation.

Titre XII

Article 45

Mod. par Avenant n° 121, 16 nov. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

CNADA ;

SEACE ;

AEF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SPAAC CFE-CGC ;

FNSECP CGT.

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective destiné notamment à financer les frais de voyage et de séjour des membres employeurs et employés appelés à participer aux diverses commissions ou organismes professionnels créés par ladite convention, ainsi qu'aux frais d'impression et de diffusion de la nouvelle convention collective et de ces avenants et à la tenue des fiches de classement.

(Avenant n° 121, 16 nov. 2018, étendu) Le financement de ce fonds est assuré au moyen d'une cotisation à la charge des employeurs. Pour l'année 2019, cette cotisation sera de 6 pour 10 000 des salaires.

La contribution versée aux organisations salariales et patronales en 2017 est maintenue en 2018 et 2019.

Toutefois, la commission paritaire nationale pourra décider que tout ou partie des frais de fonctionnement incombera à l'une des parties litigantes.

Titre XIII

Article 46

La présente convention prendra effet le premier mars mil neuf cent soixante-dix-neuf.

Article 47

(Ajouté par avenant n° 1 du 27 juin 1979, étendu par arrêté du 2 juillet 1980, JO 20 août 1980)

Toutes difficultés d'interprétation des dispositions sus rappelées seront tranchées par les organisations signataires de la présente convention réunies en commission paritaire à la diligence de l'une quelconque des parties contractantes.

Fait au ministère du travail de Paris, place Fontenoy, le 20 février 1979, sous la présidence de M. Savin, inspecteur du travail.

ANNEXES

Classification

Avenant n° 50 du 14 février 1997

[Étendu par arrêté du 18 juillet 1997, JO 1^{er} août 1997 et applicable au plus tard dans les 6 mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Article 1

Intention des signataires

Les partenaires sociaux ont souhaité d'une part, tenir compte de l'évolution de la profession consécutive à la réforme des professions juridiques et judiciaires du 31 décembre 1990, impliquant une évolution des tâches et des activités au sein des cabinets d'avocats ; d'autre part, mettre en place une nouvelle classification se substituant à l'ancienne, et fondée sur des critères classants pour favoriser le déroulement de carrière, en liaison avec le ou les postes occupés et la formation professionnelle requise par ceux-ci.

Cependant les parties signataires confirment l'importance du rôle des clerks dans les cabinets et tiennent à en rappeler la mission :

Personne ayant des connaissances approfondies de droit et de procédure, capable, sous la responsabilité de l'avocat employeur, de mener une procédure et de la poursuivre jusqu'à complète exécution, et de se présenter aux audiences où elle est admise.

Article 2

Classification

Le présent avenant annule et remplace l'article 8 de la Convention Collective Nationale du 20 février 1979.

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

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

1. Définitions

1.1) Les critères de classement

Les critères classants sont les suivants :

- autonomie,
- initiative,
- responsabilité,
- formation et/ou expérience professionnelle.

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

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

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

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

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

1.2) Niveaux et échelons

Quatre niveaux de classification ont été élaborés, lesquels sont établis en fonction des critères classants. La progression des niveaux s'effectue de manière graduelle. Le niveau 4 est celui du personnel exécutant des travaux sans que soient mis en oeuvre les critères d'autonomie et d'initiative. Le niveau 3 qui permet de différencier la filière administrative de la filière technique met en oeuvre les critères d'initiative, d'autonomie et de responsabilité. Le niveau 2 est celui des cadres avec les critères d'autonomie et de responsabilité, et le niveau 1 celui des cadres de direction.

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

À titre d'exemple, selon le poste occupé, un salarié débutant ayant le niveau Bac, mais pas d'expérience professionnelle, est classé au niveau 3 A ou 3 B échelon 1 coefficient 240 la 1^{ère} année et au terme de cette année d'expérience, il est classé à l'échelon 1 coefficient 265 niveau 3 A ou 3 B.

Autre exemple : un salarié, classé au niveau 3 A 1^{er} échelon coefficient 265, est classé au 2^{ème} échelon coefficient 285 lorsque l'évolution de ses tâches lui permet de déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur.

1.3) Formation et niveaux des diplômes

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

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

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

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

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

À titre d'exemple : un salarié qui occupe un poste dont les travaux comportent une initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations techniques simples, sous contrôle régulier, et imposant entre autres formations, le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP et qui a suivi cette formation est classé au niveau 3 B 1^{er} échelon coefficient 265.

À l'inverse, si le poste, de par la définition, ne requiert pas le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP, le salarié est classé en fonction du niveau de formation ou d'expérience professionnelle demandé par le poste de travail.

2. Méthode de classement

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

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

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

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

2.1) Salariés assurant des emplois relevant de filières ou de qualifications différentes

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

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

L'activité prédominante, qu'elle soit technique ou administrative, exercée de façon permanente par le salarié détermine la filière : filière technique 3 B ou filière administrative 3 A.

2.2) Activité relevant de niveaux et/ou d'échelons différents

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

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

3. Définition de la classification

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

Niveau 4 - Exécution simple

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

1^{er} échelon - coefficient 205

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

Formation initiale : aucune.

Expérience dans la vie professionnelle : aucune.

2^{ème} échelon - coefficient 215

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

Formation initiale : niveau CAP ou 1^{er} année du 1^{er} cycle ENADEP ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : trois mois minimum.

Sans formation initiale : six mois d'expérience professionnelle minimum.

3^{ème} échelon - coefficient 225

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

Formation initiale : CAP ou BEP ou 1^{ère} année du 1^{er} cycle ENADEP ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : six mois minimum.

Sans formation initiale : un an minimum.

4^{ème} échelon - coefficient 240

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

Formation initiale : BEP ou niveau Bac.

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

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

Niveau 3 - Exécution avec responsabilité - 3 A - Filière administrative

Exemples d'emplois exercés : secrétaire sténodactylo, secrétaire dactylo, secrétaire juridique, secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de direction, secrétaire central, chef de secrétariat.

1^{er} échelon - Coefficient 240 : Débutant dans la vie professionnelle

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

Formation initiale : Bac ou équivalent.

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

1^{er} échelon - Coefficient 250 : Débutant dans la fonction

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

Formation initiale : Bac ou équivalent.

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

1^{er} échelon - Coefficient 265 : Expérimenté

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

Formation initiale : Bac ou équivalent.

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

-
- six mois pour tout salarié titulaire du Bac et ayant suivi des actions de formation professionnelle en rapport avec les fonctions du poste,
 - un an pour tout salarié titulaire du Bac,
 - deux ans pour tout salarié justifiant d'un niveau de formation initiale inférieur au Bac, mais ayant suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste, d'un volume au moins égal à cent vingt heures, ou ayant suivi le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP.

2^{ème} échelon - Coefficient 270 : Débutant

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

Formation initiale : Bac + 2.

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

2^{ème} échelon - Coefficient 285 : Expérimenté

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

Formation initiale : Bac + 2.

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

- un an pour le titulaire d'un Bac + 2 ou d'un diplôme équivalent ou justifiant d'une équivalence à une formation en alternance dans les domaines de l'emploi,
- trois ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur à Bac + 2 mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à cent soixante heures.

3^{ème} échelon - Coefficient 300

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

Formation initiale : Bac + 2.

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

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

4^{ème} échelon - Coefficient 350 : (Agent de maîtrise)

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

Formation initiale : Bac + 2.

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

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

Niveau 3 - Exécution avec responsabilité - 3 B - Filière technique

Exemples d'emplois exercés : Comptable 1^{er} échelon, secrétaire comptable, informaticien, secrétaire technique, secrétaire juridique, deuxième clerc, documentaliste, assistant juridique, premier clerc, comptable deuxième échelon, tech-

nicien supérieur, caissier comptable, documentaliste responsable, analyste programmeur.

1^{er} échelon - Coefficient 240 : Débutant dans la vie professionnelle

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

Formation initiale : Bac ou équivalent ou capacité en droit.

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

1^{er} échelon - Coefficient 250 : Débutant dans la fonction

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

Formation initiale : Bac ou équivalent ou capacité en droit.

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

1^{er} échelon - Coefficient 265 : Expérimenté

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

Formation initiale : Bac ou équivalent ou capacité en droit.

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

- un an pour tout salarié titulaire du Bac,
- deux ans pour tout salarié justifiant d'un niveau de formation initiale inférieur au Bac, mais ayant suivi des actions de formation professionnelle en rapport avec les fonctions du poste, d'un volume au moins égal à cent vingt heures, ou ayant suivi le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP,
- six mois pour tout salarié titulaire du Bac et ayant suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste.

2^{ème} échelon - Coefficient 270 : Débutant

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants ou dans le règlement des problèmes juridiques, économiques ou comptables simples.

Formation initiale : Bac + 2, BTS, DUT, dans les domaines techniques de l'emploi ou diplôme de fin de 2^{ème} cycle ENADEP.

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

2^{ème} échelon - Coefficient 285 : Expérimenté

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants ou dans le traitement des problèmes juridiques, économiques ou comptables simples.

Formation initiale : Bac + 2, BTS, DUT, dans les domaines techniques de l'emploi ou diplôme de fin de 2^{ème} cycle ENADEP.

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

- un an pour le titulaire d'un Bac + 2 ou d'un diplôme équivalent ou justifiant d'une équivalence à une formation en alternance dans les domaines techniques de l'emploi,
- quatre ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur au BTS mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à cent soixante heures.

3^{ème} échelon - Coefficient 300

Personnel ayant à effectuer des missions de représentation et/ou des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies, sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique. Salarié capable de remplacer occasionnellement un cadre pendant une absence de courte durée et de recevoir des clients.

Formation initiale : Bac + 2, BTS, DUT, dans les domaines techniques de l'emploi ou diplôme de fin de 2^{ème} cycle

ENADEP.

Expérience dans la vie professionnelle : Expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient 285 de :

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

4^{ème} échelon - Coefficient 350 : (Agent de maîtrise)

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

Formation initiale : Bac + 2.

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

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

Niveau 2 - Cadres

Définition générale

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur.

Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Il effectue des missions de représentation.

Exemples d'emplois exercés : Chef comptable, responsable de service, responsable du service paye, responsable administratif et financier, juriste consultant, clerc, principal, chef du service, chef du personnel, directeur administratif et financier.

1^{er} échelon - coefficient 385 - Cadre débutant

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

Formation initiale : Bac + 3 ou au moins équivalent, sans expérience professionnelle.

2^{ème} échelon coefficient 410 - Cadre expérimenté

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

Formation initiale : Bac + 3 ou équivalent.

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

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

- de trois ans en ayant suivi une action de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions du poste,
- de cinq ans dans le cas contraire.

3^{ème} échelon Coefficient 450

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

Formation initiale : Bac + 4.

Expérience dans la vie professionnelle : Expérience professionnelle minimale dans les fonctions du 2^{ème} échelon ou en entreprise, de :

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

4^{ème} échelon Coefficient 480

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

Formation initiale : Bac + 4.

Expérience dans la vie professionnelle : Expérience professionnelle minimale :

- dans les fonctions du 3^{ème} échelon,
 - un an pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à Bac + 4,
 - deux ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à Bac + 4 mais au moins équivalent à Bac + 2 ou diplôme de fin d'études ENADEP, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.
- en entreprise, de :
 - quatre ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à Bac + 4,
 - sept ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à Bac + 4 mais au moins équivalent à Bac + 2, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

Niveau 1 - Cadres de Direction

Exemples d'emplois exercés : Secrétaire général, directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, directeur de service, directeur de bureau.

1^{er} échelon Coefficient 510

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

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

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

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

Formation initiale : Bac + 5.

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

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

2^{ème} échelon Coefficient 560

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

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

Formation initiale : Bac + 5.

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

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

4. Calendrier et procédure de mise en oeuvre

Calendrier

L'application de la nouvelle classification doit être effective, au plus tard, dans les 6 mois qui suivent la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Elle annule et remplace à cette date la classification de l'article 8 de la convention collective nationale.

Procédure

Dans les cabinets dotés d'institutions représentatives du personnel, l'employeur informe les représentants du personnel de la mise en oeuvre de la nouvelle classification, puis le personnel.

Dans les cabinets dépourvus d'institutions représentatives du personnel, l'employeur reçoit le personnel, individuellement ou collectivement, pour l'informer de la nouvelle classification et la mettre en oeuvre.

Dans tous les cabinets, chaque salarié doit recevoir une notification écrite précisant son nouveau classement (emploi, niveau, échelon et coefficient), en fonction des tâches réellement exercées.

Le bulletin de salaire mentionne ces éléments.

Le nouveau classement prend effet le mois civil suivant la notification.

Le salarié peut demander à rencontrer l'employeur ou son représentant pour obtenir toutes précisions relatives à sa nouvelle classification. Ce dernier doit recevoir le salarié dans les quinze jours de la demande.

En tout état de cause, le nouveau classement du salarié ne peut entraîner une diminution de la rémunération habituelle effective, tous éléments de salaire confondus, antérieurement perçue.

Il n'existe pas de correspondance entre les coefficients de l'ancienne classification et ceux de la nouvelle.

5. Interprétation

Sur délégation de la commission mixte paritaire, durant les cinq premières années d'application, la commission d'élaboration du présent avenant règle les difficultés d'interprétation de celui-ci.

6. Bilan d'application

Les signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans les 2 ans suivant la date limite d'application de la nouvelle classification pour établir le bilan de sa mise en place, au vu des éléments recueillis par la commission nationale d'interprétation.

Un document de synthèse sera établi et remis aux parties signataires.

7. Dépôt - Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, et en cinq exemplaires, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Avenant n° 98 du 2 juillet 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr., applicable à compter du jour de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

(Voir aussi Avenant n° 132 du 20 mai 2022)

Préambule

Le présent accord professionnel national a pour objet, dans le cadre, notamment, des dispositions des articles L. 6314-2 du Code du travail, L. 335-6 et R. 335-18 du Code de l'éducation, de fixer les qualifications, niveaux, échelons et coefficients conférés par la validation des certifications reconnues au sein de la branche.

Les parties signataires affirment leur attachement à la promotion de la formation professionnelle garante de la pérennité des emplois et des structures.

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. 2221-1 et suivants du Code du travail les qualifications, niveaux, échelons et coefficients conférés par la validation des certifications reconnues au sein de la branche.

Les qualifications professionnelles visées aux articles 3, 4 et 5 résultent des capacités à mobiliser les connaissances et savoirs faire recensés dans les référentiels de compétences et d'activités attachés à chaque certification.

Les conventions particulières se rapportant à l'objet du présent accord ne peuvent en aucun cas contenir des conditions moins avantageuses que celles mentionnées ci-après.

Le présent accord professionnel national prend effet à compter du jour de la date de publication de son arrêté d'extension.

Le présent accord ne fait pas obstacle aux dispositions de l'avenant 50 de la convention collective.

Article 2

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 dispositions 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 des articles L. 6314-2 du Code du travail et L. 335-6 et R. 335-18 du Code de l'éducation.

Si tout ou partie des dispositions précitées venait à être modifiées ou abrogées, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

Article 3

Titre de secrétaire technique

Les personnels accédant à la formation qui s'y rapporte dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont classés au niveau 4, 3^{ème} échelon, coefficient 225 de la classification référencée à l'avenant 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Le Certificat de Qualification Professionnelle de secrétaire technique, option cabinet d'avocat confère l'attribution du niveau 4, 4^{ème} échelon, coefficient 240 de la classification référencée à l'avenant 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Article 4

Certificat de Qualification Professionnelle de secrétaire juridique de cabinet d'avocat

Les personnels accédant à la formation qui s'y rapporte dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont classés au niveau 3 de la filière technique, 1^{er} échelon, coefficient 240 de la classification référencée à l'avenant 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Le Certificat de Qualification Professionnelle de secrétaire juridique de cabinet d'avocat confère l'attribution du niveau 3 de la filière technique, 1^{er} échelon, coefficient 265 de la classification référencée à l'avenant 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Article 5

Certificat de Qualification Professionnelle d'assistante juridique de cabinet d'avocat

Les personnels accédant à la formation qui s'y rapporte dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont classés au niveau 3 de la filière technique, 2^{ème} échelon, coefficient 270 de la classification référencée à l'avenant 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Le Certificat de Qualification Professionnelle d'assistante juridique de cabinet d'avocat confère l'attribution du niveau 3 de la filière technique, 3^{ème} échelon, coefficient 300 de la classification référencée à l'avenant 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Article 6

Formalités

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.

Article 7

Extension

L'extension du présent accord professionnel national est demandée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 Code du travail.

Avenant n° 132 du 20 mai 2022

[Étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

FSE CGT ;

CAT.

Préambule

Après avoir fait des analyses du marché de l'emploi dans le secteur juridique par le biais notamment d'une étude de l'Observatoire des Métiers des Professions Libérales et de l'évolution des métiers, la CPNEFP a constaté que les libellés des certificats de qualification professionnelle des secrétaires juridiques et d'assistants(es) tels qu'ils résultent de l'avenant 98 du 2 juillet 2010, ne permettaient pas

— Une reconnaissance des responsabilités des titulaires de ces titres tant en termes d'autonomie que de compétences requises.

— Une compréhension par les tiers des capacités techniques et responsabilités assumées.

En conséquence, les partenaires sociaux par l'intermédiaire de l'organisme certificateur désigné par la branche (ADDSA) soumettront dans le cadre du renouvellement de l'inscription des certifications concernées que celles-ci soient respectivement intitulées :

— Assistant(e) juridique au lieu de Secrétaire juridique

— Attaché(e) juridique au lieu d'Assistant(e) juridique

Le présent avenant a pour premier objet de modifier et compléter les articles 4 et 5 de l'avenant n° 98 du 2 juillet 2010 relatif à la validation des certifications.

En outre, le présent avenant a pour objet l'ajout d'un de classification applicable aux personnels qui accèdent à la formation qui se rapporte au titre professionnel de juriste en cabinet d'avocat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et le niveau de classification des personnels titulaires de la certification.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1

Titre Assistant(e) juridique

Les personnels accédant à la formation qui s'y rapporte dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage sont classés au niveau 3 de la filière technique, 1^{er} échelon, coefficient 240, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Ce titre professionnel d'Assistant(e) juridique confère l'attribution du niveau 3 de la filière technique, 1^{er} échelon, coefficient 265, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Article 2

Titre Attaché(e) juridique

Les personnels accédant à la formation qui s'y rapporte dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage sont classés au niveau 3 de la filière technique, 2^e échelon, coefficient 270, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Ce titre professionnel d'Attaché(e) juridique confère l'attribution du niveau 3 de la filière technique, 3^e échelon, coefficient 300, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Article 3
Titre de Juriste

Les personnels accédant à la formation qui s'y rapporte dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage sont classés au niveau 3 de la filière technique, 4^e échelon, coefficient 350, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Le titre professionnel de juriste en cabinet d'avocat confère au minimum l'attribution du niveau 2 de la filière technique, 1^{er} échelon, coefficient 385, de la classification référencée à l'avenant n° 50 à la convention collective nationale du 20 février 1979.

Article 4
Portée de l'avenant

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le dispositif relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5
Date d'application du présent avenant

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature du présent avenant.

Article 6
Demande d'extension

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

SALAIRES

Avenant n° 81 du 14 octobre 2005

[Étendu par arr. 6 févr. 2006, JO 21 févr.]

Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2006, une augmentation de 2 % :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2006	Valeurs du point
4	205	1 212,62	5,91
	215	1 229,01	5,71
	225	1 260,05	5,60
	240	1 342,30	5,59
3	240	1 342,30	5,59
	250	1 398,24	5,59
	265	1 482,13	5,59
	270	1 510,09	5,59
	285	1 593,99	5,59
	300	1 677,88	5,59
	350	1 957,53	5,59
2	385	2 153,30	5,59
	410	2 293,13	5,59
	450	2 523,84	5,59
	480	2 684,62	5,59
1	510	2 852,41	5,59
	560	3 132,06	5,59

Avenant n° 82 du 3 février 2006

[Étendu par arr. 12 juill. 2006, JO 27 juill., applicable le premier jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension]

Les signataires du présent avenant décident de remplacer le 1^{er} coefficient de la grille des salaires minima (actuellement 205) par le coefficient 207. Le salaire minimum mensuel du coefficient 207 est porté à : $207 \times 5,91 \text{ €} = 1.223,37 \text{ €}$

Le présent accord s'appliquera le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension. Aucun accord ne peut déroger au présent avenant.

Avenant n° 86 du 19 janvier 2007

[Étendu par arr. 19 avr. 2007, JO 27 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2007, une augmentation de 2,6 % :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2007	Valeurs du point
4	207	1 255,18	6,06
	215	1 260,96	5,86
	225	1 292,81	5,75
	240	1 377,20	5,74
3	240	1 377,20	5,74
	250	1 434,59	5,74
	265	1 520,67	5,74
	270	1 549,35	5,74
	285	1 635,43	5,74
	300	1 721,50	5,74
	350	2 008,43	5,74
2	385	2 209,29	5,74
	410	2 352,75	5,74
	450	2 589,46	5,75
	480	2 754,42	5,74
1	510	2 926,57	5,74
	560	3 213,49	5,74

Avenant n° 88 du 30 novembre 2007

[Étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2008]

Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2008, de fixer les salaires minima comme suit :

Le salaire minima mensuel du :

- coefficient 207 est fixé à 1.310 €
- coefficient 215 est fixé à 1.350 €
- coefficient 225 est fixé à 1.380 €

Les salaires minima mensuels des coefficients 240 à 560 sont augmentés de 2,6 %.

La grille des salaires minima mensuels devient :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2008	Valeurs du point
4	207	1 310,00	6,33
	215	1 350,00	6,28
	225	1 380,00	6,13
	240	1 413,60	5,89

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2008	Valeurs du point
3	240	1 413,60	5,89
	250	1 471,89	5,89
	265	1 560,21	5,89
	270	1 589,63	5,89
	285	1 677,95	5,89
	300	1 766,26	5,89
	350	2 060,65	5,89
2	385	2 266,73	5,89
	410	2 413,92	5,89
	450	2 656,79	5,90
	480	2 826,03	5,89
1	510	3 002,66	5,89
	560	3 297,04	5,89

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Avenant n° 94 du 21 novembre 2008

[Étendu par arr. 5 févr. 2009, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2009, une augmentation de 3,2 % des salaires minima comme suit :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2009	Valeurs du point
4	207	1.352	6,53
	215	1.393	6,48
	225	1.424	6,33
	240	1.459	6,08
3	240	1.459	6,08
	250	1.519	6,08
	265	1.610	6,08
	270	1.640	6,08
	285	1.732	6,08
	300	1.823	6,08
	350	2.127	6,08
2	385	2.339	6,08
	410	2.491	6,08
	450	2.742	6,09
	480	2.916	6,08

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2009	Valeurs du point
1	510	3.099	6,08
	560	3.403	6,08

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Avenant n° 95 du 23 octobre 2009

[Étendu par arr. 3 févr. 2010, JO 12 févr.]

Article 1 Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2010, une augmentation de 1 % des salaires minima comme suit :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2010	Valeur du point
4	207	1 366	6,60
	215	1 407	6,54
	225	1 438	6,39
	240	1 474	6,14
3	240	1 474	6,14
	250	1 534	6,14
	265	1 626	6,14
	270	1 656	6,14
	285	1 749	6,14
	300	1 841	6,14
	350	2 148	6,14
2	385	2 362	6,14
	410	2 516	6,14
	450	2 769	6,15
	480	2 945	6,14
1	510	3 130	6,14
	560	3 437	6,14

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir fin juin début juillet 2010, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique.

Avenant n° 99 du 22 octobre 2010

[Étendu par arr. 13 janv. 2011, JO 21 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Article 1 Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2011, une augmentation des salaires minima comme suit :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2011	Valeurs du point
4	207	1 393	6.73
	215	1 433	6.67
	225	1 465	6.52
	240	1 503	6.26
3	240	1 503	6.26
	250	1 565	6.26
	265	1 659	6.26
	270	1 689	6.26
	285	1 784	6.26
	300	1 878	6.26
	350	2 191	6.26
2	385	2 409	6.26
	410	2 566	6.26
	450	2 824	6.27
	480	3 004	6.26
1	510	3 193	6.26
	560	3 506	6.26

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir fin juin début juillet 2011, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique.

Avenant n° 105 du 18 novembre 2011

[Étendu par arr. 17 févr. 2012, JO 29 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
SPAAC ;
FEC FO ;
SNECPJJ CFTC.

Article 1

Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2012, une augmentation de 2,2 % des salaires

minima comme suit :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2012	Valeurs du point
4	207	1 424	6,88
	215	1 464	6,81
	225	1 496	6,65
	240	1 536	6,40
3	240	1 536	6,40
	250	1 600	6,40
	265	1 696	6,40
	270	1 728	6,40
	285	1 824	6,40
	300	1 920	6,40
	350	2 240	6,40
2	385	2 464	6,40
	410	2 624	6,40
	450	2 880	6,40
	480	3 072	6,40
1	510	3 264	6,40
	560	3 584	6,40

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir fin juin début juillet 2012, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique.

Avenant n° 109 du 23 novembre 2012

[Étendu par arr. 28 févr. 2013, JO 30 mars, applicable à compter du 1^{er} janvier 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FEC FO ;
SPAAC CFE-CGC ;
SNECPJJ CFTC.

Article 1er
Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2013, une augmentation de 1,9 % des salaires minima comme suit :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2013	Valeurs du point
4	207	1 451	7,01
	215	1 492	6,94
	225	1 524	6,78
	240	1 565	6,52
3	240	1 565	6,52
	250	1 630	6,52
	265	1 728	6,52
	270	1 761	6,52
	285	1 859	6,52
	300	1 956	6,52
	350	2 283	6,52
2	385	2 511	6,52
	410	2 674	6,52
	450	2 935	6,52
	480	3 130	6,52
1	510	3 326	6,52
	560	3 652	6,52

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en juin 2013, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique.

Avenant n° 111 du 6 décembre 2013

[Étendu par arr. 21 févr. 2014, JO 8 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
CNADA ;
SEACE ;
SAFE ;
ABF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FS CFDT ;
SPAAC CFE-CGC ;
FEC FO ;

Article 1 Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2014, une augmentation de 1 % des salaires minima comme suit :

Niveau	Coefficient	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014	Valeurs du point
4	207	1466	7,08
	215	1507	7,01
	225	1539	6,85
	240	1581	6,59
3	240	1581	6,59
	250	1646	6,59
	265	1745	6,59
	270	1779	6,59
	285	1878	6,59
	300	1976	6,59
	350	2306	6,59
2	385	2536	6,59
	410	2701	6,59
	450	2964	6,59
	480	3161	6,59
1	510	3359	6,59
	560	3689	6,59

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en juin 2014, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique.

Avenant n° 114 du 5 décembre 2014

[Étendu par arr. 31 juill. 2015, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janvier 2015 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO

Conseil CGT

CFDT;

SPAAC CFE-CGC;

CSFV CFTC.

Article 1 Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2015, une augmentation de 1 % des salaires minima comme suit :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2015	Valeurs du point
4	207	1 481	7,15
	215	1 522	7,08
	225	1 554	6,91
	240	1 597	6,65
3	240	1 597	6,65
	250	1 662	6,65
	265	1 762	6,65
	270	1 797	6,65
	285	1 897	6,65
	300	1 996	6,65
	350	2 329	6,65
2	385	2 561	6,65
	410	2 728	6,65
	450	2 994	6,65
	480	3 193	6,65
1	510	3 393	6,65
	560	3 726	6,65

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2015 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Avenant n°116 du 15 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 24 juin, applicable le 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT Branches des Professions Judiciaires ;
SPAAC CFE CGC ;
CSFV CFTC ;

UNSA.

Article 1
Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2016, une augmentation des salaires minima comme suit :

Niveau	Coef.	Valeur du points	Salaire minima au 1 ^{er} janvier 2016
4	207	7,19	1 488,33
	215	7,12	1 530,80
	225	6,94	1 561,50
	240	6,69	1 605,60
3	240	6,69	1 605,60
	250	6,69	1 672,50
	265	6,69	1 772,85
	270	6,69	1 806,30
	285	6,69	1 906,65
	300	6,69	2 007,00
	350	6,69	2 341,50
2	385	6,69	2 575,65
	410	6,69	2 742,90
	450	6,69	3 010,50
	480	6,69	3 211,20
1	510	6,69	3 411,90
	560	6,69	3 746,40

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Article 2
Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Procès-verbal de désaccord du 25 novembre 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SPAAC CFE CGC ;

FEC FO.

En dépit des échanges entrepris, elles constatent qu'aucun accord n'a été trouvé sur les salaires et la délégation

salariale demande d'établir par la présente un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-4 du Code du travail.

Les dernières propositions des organisations syndicales présentes, pour l'augmentation de la valeur du point, sont les suivantes :

Collège Employeurs	Collège salariés
<i>Pour l'AEF, augmentation proposée :</i> - Refus de porter le coefficient 385 au PMSS - 0 % pour l'ensemble des coefficients Nom et signature	<i>Pour la CFDT augmentation proposée :</i> - Coef 385 au PMSS - + 1 % pour les autres coefficients Nom et signature
<i>Pour la CNADA, augmentation proposée :</i> - Refus de porter le coefficient 385 au PMSS - + 0.4 % pour les autres coefficients Nom et signature	<i>Pour la CFTC, augmentation proposée :</i> - Coef 385 au PMSS - + 1 % pour les autres coefficients Nom et signature
<i>Pour la CNAE, augmentation proposée :</i> - Refus de porter le coefficient 385 au PMSS - + 0.4 % pour les autres coefficients Nom et signature	<i>Pour la CGT, augmentation proposée :</i> - Coef 385 au PMSS avec échancier - 1 ^{er} niveau de la grille à 1.800 euros Nom et signature
<i>Pour la FNUJA, augmentation proposée :</i> - Refus de porter le coefficient 385 au PMSS - + 0.4 % pour les autres coefficients Nom et signature	<i>Pour la FEC-FO, augmentation proposée :</i> - Coef 385 au PMSS - + 1 % pour les autres coefficients Nom et signature
<i>Pour le SAFE, augmentation proposée :</i> Refus de porter le coefficient 385 au PMSS - + 0.4 % pour les autres coefficients Nom et signature	<i>Pour le SPAAC, augmentation proposée :</i> - Coef 385 au PMSS - + 1 % pour les autres coefficients Nom et signature
<i>Pour l'UPSA, augmentation proposée :</i> - Refus de porter le coefficient 385 au PMSS - 0 % pour l'ensemble des coefficients Nom et signature	<i>Pour l'UNSA, augmentation proposée :</i> - Coef 385 au PMSS - + 1 % pour les autres coefficients Nom et signature

Avenant n° 119 du 8 juin 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
CNADA ;
SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT, branche professions judiciaires ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
SPAAC CFE CGC ;
UNSA.

Article 1

Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} juillet 2018, une augmentation de 1.5 % des salaires minima, comme suit :

Niveau	Coef.	Valeur du point	Salaire brut minimum au 1 ^{er} juillet 2018
4	207	7,3	1 511
	215	7,23	1 554
	225	7,04	1 585
	240	6,79	1 630
3	240	6,79	1 630
	250	6,79	1 698
	265	6,79	1 800
	270	6,79	1 833
	285	6,79	1 935
	300	6,79	2 037
	350	6,79	2 377
2	385	6,79	2 614
	410	6,79	2 784
	450	6,79	3 056
	480	6,79	3 260
1	510	6,79	3 463
	560	6,79	3 803

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composé presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2018.

Avenant n° 124 du 15 février 2019

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT branche professions judiciaires ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

UNSA.

Article 1 Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2019, une augmentation de 2 % des salaires minima comme suit :

Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaire minima au 1 ^{er} janvier 2019
4	207	7,45	1 542,15
	215	7,37	1 584,55
	225	7,18	1 615,50
	240	6,93	1 663,20
3	240	6,93	1 663,20
	250	6,93	1 732,50
	265	6,93	1 836,45
	270	6,93	1 871,10
	285	6,93	1 975,05
	300	6,93	2 079,00
	350	6,93	2 425,50
2	385	6,93	2 668,05
	410	6,93	2 841,30
	450	6,93	3 118,50
	480	6,93	3 326,40
1	510	6,93	3 534,30
	560	6,93	3 880,80

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composé presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2019 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Avenant n° 128 du 13 mars 2020

[Étendu par arr. 21 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNADA ;

CNAE ;

SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Article 1 Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} juillet 2020, une augmentation de 1,7 % des salaires minima comme suit :

Grille des salaires minima hiérarchiques Branche des personnels salariés des cabinets d'avocats (IDCC 1000)			
Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaire minima au 1 ^{er} juillet 2020 (en €)
4	207	7,58	1569,06
	215	7,50	1612,50
	225	7,31	1644,75
	240	7,05	1692,00
3	240	7,05	1692,00
	250	7,05	1762,50
	265	7,05	1868,25
	270	7,05	1903,50
	285	7,05	2009,25
	300	7,05	2115,00
	350	7,05	2467,50
2	385	7,05	2714,25
	410	7,05	2890,50
	450	7,05	3172,50
	480	7,05	3384,00
1	510	7,05	3595,50
	560	7,05	3948,00

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2020.

Avenant n° 130 du 15 octobre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CGT ;

CFDT ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Article 1 **Augmentation des Minima Conventionnels**

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2022, une augmentation de 3 % des salaires minima comme suit :

Grille des salaires minima hiérarchiques Branche des personnels salariés des cabinets d'avocats (IDCC 1000)			
Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaire minima au 1 ^{er} janvier 2022 (en €)
4	207	7,81	1 616,67
	215	7,73	1 661,95
	225	7,53	1 694,25
	240	7,26	1 742,40
3	240	7,26	1 742,40
	250	7,26	1 815,00
	265	7,26	1 923,90
	270	7,26	1 960,20
	285	7,26	2 069,10
	300	7,26	2 178,00
	350	7,26	2 541,00
2	385	7,26	2 795,10
	410	7,26	2 976,60
	450	7,26	3 267,00
	480	7,26	3 484,80
1	510	7,26	3 702,60
	560	7,26	4 065,60

Article 2 **Date d'application du présent avenant**

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée le 1^{er} janvier 2022.

Pour les cabinets d'avocats non-membres d'une organisation «employeur» signataire du présent avenant, ce dernier sera obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 3 **Demande d'extension**

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

Avenant n° 133 du 14 octobre 2022

[Étendu par arr. 26 déc. 2022, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;
SAF ;

ABF ;
FNUJA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;
CFE CGC ;
UNSA ;
CAT.

Article 1 **Augmentation des Minima Conventionnels**

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2023, une augmentation de 4 % des salaires minima comme suit :

Grille des salaires minima hiérarchiques Branche des personnels salariés des cabinets d'avocats (IDCC 1000)			
Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaire minima au 1 ^{er} janvier 2023 (en €)
4	207	8,1224	1 681,34
	215	8,0392	1 728,43
	225	7,8312	1 762,02
	240	7,5504	1 812,10
3	240	7,5504	1 812,10
	250	7,5504	1 887,60
	265	7,5504	2 000,86
	270	7,5504	2 038,61
	285	7,5504	2 151,86
	300	7,5504	2 265,12
	350	7,5504	2 642,64
2	385	7,5504	2 906,90
	410	7,5504	3 095,66
	450	7,5504	3 397,68
	480	7,5504	3 624,19
1	510	7,5504	3 850,70
	560	7,5504	4 228,22

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 **Date d'application du présent avenant**

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2023.

Pour les cabinets d'avocats non-membres d'une organisation «employeur» signataire du présent avenant, ce dernier sera obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 3 Demande d'extension

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

Avenant n° 134 du 15 décembre 2023

[Étendu par arr. 19 févr. 2024, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;

SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CAT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Article 1 Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2024, une augmentation minima comme suit :

Niveau	Coefficient	Augmentation	Nouvelle valeur du point	Salaire brut au 1 ^{er} janvier 2024
IV	207	5,87	8,5992	1 780,03
	215	5,3	8,4653	1 820,03
	225	5,0	8,2228	1 850,12
	240	4,0	7,8524	1 884,55
III	240	4,0	7,8524	1 884,58
	250	4,0	7,8524	1 963,10
	265	4,0	7,8524	2 080,89
	270	4,0	7,8524	2 120,15
	285	4,0	7,8524	2 237,94
	300	4,0	7,8524	2 355,72
	350	4,0	7,8524	2 748,35
II	385	3,0	7,7769	2 994,11
	410	3,0	7,7769	3 188,53
	450	3,0	7,7769	3 499,61
	480	3,0	7,7769	3 732,92
I	510	3,0	7,7769	3 966,23
	560	3,0	7,7769	4 355,07

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2
Date d'application du présent avenant

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2024.

Pour les cabinets d'avocats non-membres d'une organisation «employeur» signataire du présent avenant, ce dernier sera obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Article 3
Demande d'extension

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

Avenant n° 136 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) :

FNUJA ;
UPSA ;
SAF ;
ABF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
CFTC ;
FO ;
CAT ;
CFDT.

Article 1
Augmentation des Minima Conventionnels

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

Niveau	Coefficient	Salaire brut	% d'augmentation		
4	207	1 851,23 €	4 %		
	215	1 875,00 €	3,02 %		
	225	1 900,00 €	2,70 %		
	240	1 930,00 €	2,41 %		
3	240	1 930,00 €	2,41 %		
	250	2 010,00 €	2,39 %		
	265	2 130,00 €	2,36 %		
	270	2 170,00 €	2,35 %		
	285	2 290,00 €	2,33 %		
	300	2 390,00 €	1,45 %		
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		350	2 748,35 €	Mise à jour (juin 2025)	45

Niveau	Coefficient	Salaire brut	% d'augmentation
2	385	2 994,11 €	-
	410	3 188,53 €	-
	450	3 499,61 €	-
	480	3 732,92 €	-
1	510	3 966,23 €	-
	560	4 355,07 €	-

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Date d'application du présent avenant

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

Article 3

Demande d'extension

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

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 pré-existants 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 ordinales 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^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.

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 courent 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 signa-

taires.

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⁾

(1) 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⁾

(1) 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⁾

(1) 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 (congrés 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 concerner, sans que cette liste soit limitative :

- Les classifications et les salaires conventionnels ;
- La structure 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⁾

(1) 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.

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⁾

(1) 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⁾

(1) 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 à 35 heures

Avenant n° 57 du 25 juin 1999

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999, applicable le 1^{er} jour du mois suivant son extension]

1. Temps de travail effectif

Conformément aux dispositions légales, la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, ou d'exécution de la prestation, et inversement, est exclu du temps de travail effectif de même que les temps de pause d'origine légale et les temps de repas. Tout travail commandé est comptabilisé dans le temps de travail effectif.

2. Réduction du temps de travail

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée sous forme de réduction de la durée quotidienne et hebdomadaire ou annuelle du travail et/ou par l'attribution proportionnelle de jours ou de demi-journées de repos dans l'année.

Les différentes modalités d'aménagement du temps de travail peuvent être combinées entre elles.

3. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

3.1) Décompte du temps de travail

Avant toute réduction du temps de travail, le calcul du nombre de jours travaillés est effectué sur la base de la durée du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.

Le principe est le suivant :

Du nombre de jours annuels (365), sont déduits les 104 jours de repos hebdomadaires, les jours fériés chômés dans la période de 12 mois considérée et les 25 jours de congés payés.

Ce nombre de jours ouvrés annuels divisé par le nombre de jours ouvrés hebdomadaires (5) détermine le nombre de semaines travaillées qui, multiplié par la durée hebdomadaire de travail pratiquée, indique le nombre d'heures travaillées.

Le nombre de jours de repos liés à la réduction du temps de travail est obtenu en appliquant aux nombres de jours travaillés dans l'année le pourcentage de réduction du temps de travail appliqué dans le cabinet arrondi à l'unité la plus proche. Par exemple, pour 227 jours travaillés dans l'année, en cas de réduction du temps de travail de 10 %, le nombre de jours de repos est fixé à $227 \times 10 \% = 22,7$ arrondi à 23 jours.

Chaque employeur a la faculté de tenir compte des incidences des accords ou usages internes pour le décompte du nombre de jours travaillés par année.

3.2) Période concernée

La période concernée est une période de 12 mois consécutifs arrêtée par l'employeur, qui en informe les représentants du personnel, s'ils existent et, à défaut, les salariés. En cas de période inférieure à douze mois, le nombre de jours travaillés est calculé prorata temporis.

3.3) Fixation des jours de repos

Les jours de repos sont répartis sur l'année par l'employeur après concertation avec le salarié.

Lorsque le salarié acquiert un droit au repos égal ou supérieur à quatre jours, il peut prendre un repos à son choix dans la limite du quart des jours de repos acquis sous condition de communiquer ces dates à l'employeur deux mois à l'avance.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées :

- Pour les jours dont le choix lui est attribué, le salarié respecte un délai de prévenance de 15 jours au moins,
- Pour les jours qu'il gère, l'employeur devra respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours calendaires. Il devra indemniser, sur justificatifs, les éventuels frais non récupérables engagés par le salarié.

3.4) Absences pour maladie, accident du travail, congé de maternité, événements familiaux de courte durée

Un jour de repos lié à la réduction du temps de travail couvert par un jour de maladie, accident de travail, congé de maternité ou événements familiaux de courte durée, n'est pas récupérable.

3.5) Rémunération de base

La rémunération mensuelle de base est lissée sur une période de 12 mois.

4. Répartition du temps de travail sur l'année

L'activité des cabinets d'avocats se caractérise par des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, qui résultent le plus souvent de contraintes extérieures.

Ces impératifs se traduisent périodiquement par une augmentation sensible du temps de travail qui permet de faire face aux surcroûts d'activité.

Afin de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité, les cabinets qui le souhaitent peuvent avoir recours à la modulation du temps de travail.

4.1) Variation de l'horaire hebdomadaire

L'horaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre sur l'année sans pouvoir excéder 44 heures hebdomadaires sur 10 semaines consécutives ou non. Les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre d'une période de 12 mois.

La durée hebdomadaire du travail ne doit pas excéder en moyenne annuelle la durée légale en vigueur par semaine travaillée.

Toute heure effectuée au-delà de la durée moyenne annuelle ouvre droit à majoration légale et s'impute sur le contingent d'heures supplémentaires ; la législation en matière d'heures supplémentaires s'applique.

Toute heure effectuée au-delà de la durée hebdomadaire légale en vigueur ouvre droit à majoration et s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf dans le cadre des 10 semaines à 44 heures maximum prévues au premier alinéa.

4.2) Suivi du temps

Un relevé des jours de repos pris et restant à prendre et du cumul des heures travaillées sur la période annuelle est joint au bulletin de paie.

4.3) Lissage de la rémunération

La rémunération est la même chaque mois, indépendamment du nombre de jours et/ou d'heures travaillé(e)s.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif est prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail du début de l'exercice à la date de la fin du préavis sont versées en sus du solde de tout compte avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

En cas d'embauche en cours de période annuelle, le nombre de jours et/ou heures travaillé(e)s est fixé au prorata de la période restant à courir.

4.4) Contrepartie

Les salariés concernés par les dispositions du présent article bénéficient de l'équivalent de deux jours de repos supplémentaires pris à leur initiative avec l'accord de l'employeur, dans la période annuelle de référence.

4.5) Programme indicatif

Le programme indicatif est fixé par l'employeur sur l'année ou le semestre. Il est communiqué aux salariés au plus tard 14 jours calendaires avant le début de la période.

En cas de modification du programme en cours de période, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance de 14 jours calendaires sous réserve du respect des dispositions de l'article 3.3 (Fixation des jours de repos).

4.6) Chômage partiel

L'organisation du travail doit en principe permettre un strict respect du volume d'heures annuel.

Dans le cas où il apparaît que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 351-50 et suivants du Code du travail ou maintenir la rémunération des salariés concernés.

4.7) Comptabilisation et rémunération des absences

4.7.1- **Comptabilisation**

Toute absence rémunérée ou indemnisée est décomptée conformément aux périodes du programme indicatif.

4.7.2- **Rémunération**

A- Absences rémunérées

Les jours d'absence sont rémunérés sur la base du salaire moyen mensuel fixé conformément aux dispositions de l'article 4.3 (Lissage de la rémunération).

B- Absences non rémunérées

La retenue pour heures d'absence est égale au rapport du salaire de ces heures d'absence sur le nombre d'heures de travail dans le cabinet pendant le mois considéré.

$$\text{Salaire moyen mensuel} \times \text{nombre d'heures d'absence} / \text{Nombre d'heures de travail du mois considéré} = \text{retenue}$$

5. **Convention de forfait de rémunération**

Le forfait ne se présume pas. Il doit être expressément prévu dans le contrat de travail écrit ou dans un avenant à ce contrat. Il doit être quantifié : le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait est précisé et connu des parties. Ces heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire collectif sont imputées sur le contingent annuel légal.

6. **Encadrement**

Les cadres de niveau 1 - coefficients 510 et 560 jouissent d'un degré élevé d'autonomie du fait de leur fonction ou de leurs responsabilités et sont donc, sauf accord contractuel, exclus des dispositions de la réglementation relative à la durée du travail à l'exception des dispositions relatives au repos hebdomadaire, aux congés payés, au chômage et à la journée du 1^{er} mai.

Ne sont concernés que les cadres dont la rémunération globale brute est supérieure d'au moins 50 % au salaire minimum conventionnel du coefficient.

En cas de réduction du temps de travail équivalant à 23 jours de repos annuels, ils bénéficient de jours de repos supplémentaires au nombre minimal de dix par période de douze mois consécutifs.

7. **Temps partiel**

7.1) Définition

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Cette définition est applicable sous réserve de modifications législatives.

7.2) Modalités incluses dans le contrat de travail

Le contrat de travail est obligatoirement écrit et comprend les dispositions suivantes.

7.2.1- **Répartition des horaires**

Le temps de travail peut être organisé sur la semaine ou le mois conformément aux dispositions légales.

7.2.2- **Garanties accordées aux salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance

des salariés la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'entreprise si le profil du poste le justifie.

7.3) Période minimale de travail continu

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continu quotidienne inférieure à 2 heures à l'exception des employés de ménage dont la période de travail continue est fixée en fonction des nécessités du service.

7.4) Interruption d'activité

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption qui ne peut être supérieure à deux heures, sauf accord exprès des parties, et dans ce cas la durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée au minimum à 18 heures.

7.5) Modification des horaires

En cas de modification de la répartition des horaires, notamment pour surcroît d'activité ou remplacement d'un salarié absent, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Ce délai peut être ramené à 3 jours dans les cas où l'organisation l'exige et en particulier en cas de circonstances imprévisibles.

Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition sont définies dans le contrat de travail, dans le respect des dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail.

7.6) Heures complémentaires

7.6.1- **Limites**

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail,
- le nombre total d'heures effectué doit rester inférieur d'au moins un cinquième à la durée de travail fixée dans l'entreprise.

Sous réserve de modifications législatives relatives à la définition du temps partiel.

7.6.2- **Rémunération**

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà du dixième des heures prévues au contrat est majoré de 10 %.

7.7) Revalorisation

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, heures complémentaires comprises, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

7.8) Réduction de l'horaire collectif de travail effectif

Lorsque l'horaire collectif de référence de l'établissement est réduit, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés occupés à temps partiel :

- Soit de réduire, soit de maintenir, soit d'augmenter leur temps de travail effectif

Toute modification du contrat de travail fait l'objet d'un avenant signé par les parties.

7.9) Temps partiel annualisé

Le temps partiel annualisé permet de faire alterner des périodes de travail et des périodes de non activité pour une durée de travail annuelle moyenne correspondant à un temps partiel.

La durée du travail annuelle s'apprécie sur une période d'une année continue, calculée de date à date (et non sur l'année civile) à partir de la date du contrat de travail ou de l'avenant le transformant en contrat de travail à temps partiel annualisé.

7.9.1- **Périodes travaillées**

Les périodes travaillées ainsi que leur nombre et leur durée sont définies avec précision dans le contrat de travail.

Au sein de ces périodes, la répartition des heures de travail peut s'effectuer sur la base de la semaine ou du mois, à condition de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Elle peut varier d'une période travaillée à l'autre.

Le contrat de travail ne peut pas contenir de période de disponibilité.

Les périodes correspondant aux congés payés sont considérées comme des périodes travaillées.

7.9.2- Périodes non travaillées

Le volume global de ces périodes doit représenter au moins un cinquième de la durée annuelle de travail à temps plein pratiqué dans le cabinet.

Aucune durée minimale n'est fixée.

7.9.3- Heures complémentaires et supplémentaires

Les heures complémentaires sont celles définies à l'article 7.6.1 du présent avenant.

Les heures supplémentaires, qui sont les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire légal en vigueur par semaine civile, ne peuvent être exécutées que pendant les périodes d'activité fixées à temps plein. Elles sont payées au taux majoré légal en vigueur et donnent lieu, le cas échéant, à l'attribution d'un repos compensateur.

Lorsque l'exécution d'heures supplémentaires est prévue au contrat de travail, ces heures figurent dans le décompte de la durée annuelle de travail indiquée au contrat mais ne sont pas prises en compte dans le plafond de 1/10^e prévu par l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

Lorsque l'exécution d'heures supplémentaires ou complémentaires n'est pas prévue d'emblée dans le contrat de travail, leur nombre ne peut en aucun cas dépasser les limites de l'article 7.6.1 du présent avenant.

7.9.4- Lissage de la rémunération

De manière à neutraliser l'irrégularité des périodes travaillées sur l'année, la rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire effectué ; elle est lissée à partir de l'horaire moyen mensuel déterminée au contrat, le cas échéant heures complémentaires et supplémentaires comprises.

7.9.5- Régularisation de la rémunération

Elle se fait dans deux hypothèses : transformation en cours d'année du contrat à temps partiel annualisé en contrat à temps plein, ou rupture du contrat en cours d'année.

La régularisation s'effectue en comparant le nombre d'heures payées dans le cadre du « lissage » et le nombre d'heures effectivement travaillées depuis le début de la période annuelle d'application du contrat.

7.10) Temps partiel annualisé choisi

Le temps partiel annualisé peut permettre à l'employeur de demander le bénéfice des abattements de cotisations patronales de sécurité sociale prévues par l'article L. 322-12 du Code du travail dans les conditions suivantes :

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur, bénéficier d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année.

La demande doit être faite par écrit à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre simple remise en mains propres contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de quinze jours pour accéder ou non à cette demande. A défaut de réponse, l'employeur est présumé avoir refusé la demande de temps partiel annualisé.

La demande doit préciser quelles sont les périodes travaillées et non travaillées. La durée totale des périodes non travaillées doit excéder 10 semaines congés payés compris.

Le contrat de travail prévoit toutes les mentions légales et conventionnelles spécifiques au temps partiel et fixe les périodes travaillées et non travaillées et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de ces périodes. La modification de la répartition des horaires de travail nécessite l'accord écrit des parties et la signature d'un avenant au contrat sans qu'il soit possible de déroger aux dispositions relatives à la répartition des horaires prévues au 3.2 ci-dessus.

Le temps de travail annuel doit être compris entre 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1300 heures, heures complémentaires comprises.

8. Horaires individualisés

Sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- soit de plus de quatre heures d'une semaine civile sur une autre ;
- soit de plus de huit heures d'un mois civil sur un autre.

Il est fait un choix entre l'une ou l'autre de ces possibilités : dans tous les cas, le total des heures reportables, dans un sens ou dans un autre, ne peut excéder douze heures.

9. Compte épargne temps

Ce point fera l'objet d'une négociation dans les trois mois suivant la signature du présent avenant.

10. Heures supplémentaires - Repos de remplacement

10.1) Définition⁽¹⁾

(1) Avis d'interprétation n° 2004-03 du 29 octobre 2004 (non étendu)

Le taux de majoration des heures supplémentaires, applicable aux cabinets de plus de 20 salariés, est de 15 %.

L'avenant 73 modifie de facto l'article 10-1 de l'avenant 57 puisqu'il modifie les seuils. Cet avenant est donc applicable au lendemain de sa publication au Journal officiel à savoir le 18 février 2004.

Le présent avis est déposé à la DDTE et au Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. En conséquence, le payement majoré des heures supplémentaires est appliqué dès la 36^{ème} heure à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail fixée à 35 heures en l'an 2000 ou 2002 ; la rémunération englobant ces heures au-delà de 35 heures peut être mensualisée sous la forme d'un forfait. La majoration ne s'applique qu'à partir de la 40^{ème} heure tant que la durée légale du travail hebdomadaire reste fixée à 39 heures.

10.2) Contingent annuel

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables par les nécessités du service ne pourront être effectuées qu'après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, et après autorisation de l'inspection du travail.

10.3) Repos de remplacement

Par application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-5 du Code du travail relatif au payement des heures supplémentaires, l'employeur peut prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent.

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos,
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue,
- éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- le repos ne peut être pris que par demi-journée de travail effectif ou par journée entière et dans un délai de trois mois suivant l'ouverture du droit, sauf accord d'entreprise plus favorable.
- les dates de repos sont fixées par l'employeur moyennant un délai de prévenance de deux semaines.

11. Entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur est fixée au premier jour du mois civil suivant la date de l'arrêté d'extension.

Accord du 25 juin 1999 relatif à la création d'emploi par la réduction du temps de travail

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999]

Préambule

L'objet du présent accord est de favoriser la création d'emplois tout en assurant la nécessaire conciliation entre l'amélioration des conditions de travail des salariés et une meilleure organisation du travail.

Les signataires rappellent la grande diversité des modes d'exercice professionnel et des exigences de travail qu'ils impliquent. Il convient en particulier de souligner que la grande majorité des cabinets d'avocats emploie moins de 5 salariés.

En conséquence de quoi, il est apparu nécessaire de fixer les modalités d'un accord de réduction du temps du travail qui puisse être appliqué directement par les cabinets qui le souhaitent et permette la signature d'une convention avec l'État ouvrant droit au bénéfice des aides publiques pour les cabinets de moins de 50 salariés.

Les modalités qui suivent peuvent être directement appliquées dans les structures de moins de 50 salariés ou de plus de 50 salariés sous réserve, dans ce cas, d'un accord complémentaire d'entreprise, et dans le cadre d'un dispositif

ouvrant droit au bénéfice des aides financières prévues par l'article 3 II de la loi 98-461 du 13 juin 1998.

Des accords spécifiques conclus conformément aux dispositions légales avec un salarié mandaté, un délégué syndical, ou tout autre mode prévu par la loi, peuvent y déroger.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux personnels visés par l'article 1er de la convention collective du 20 février 1979 réglant les rapports entre les avocats et leur personnel.

2. Calcul de la durée du travail

Le nouvel horaire collectif est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne annuelle selon l'organisation du temps de travail choisi. A titre d'exemple, il correspond à 227 jours travaillés sur l'année ou 1589 heures annuelles calculé comme suit :

Repos hebdomadaire	Jours fériés chômés dans la période de 12 mois considérée	Congés annuels	Jours travaillés	Semaines travaillées	Nombre d'heures annuel
52 semaines × 2 jours = 104 jours	9 jours	25 jours	$365 - (104 + 9 + 25) = 227$ jours	$227 / 5 = 45,4$	$35 \times 45,4$ semaines = 1589 heures

L'année est comprise comme l'année civile ou toute période de 12 mois consécutifs. En cas de mise en oeuvre du présent accord en cours de période de référence, le temps de travail est calculé prorata temporis.

3. Organisation du temps de travail

3.1) Modalités

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour un horaire collectif de référence de 35 heures se traduit, au choix, par :

- une diminution de la durée quotidienne du travail sur 5 jours,
- une répartition de la durée de travail sur 4 jours,
- une demi-journée de repos (4 heures consécutives) par semaine,
- une journée de repos (8 heures) par quinzaine,
- 2 jours par mois,
- 23 jours de repos dans l'année pris par demi-journées ou par journées entières.

En cas de réduction du temps de travail de 15 %, les temps de repos indiqués ci-dessus sont augmentés de 5 %.

Les différentes modalités fixées par l'employeur peuvent être combinées entre elles sur une période annuelle conformément aux dispositions de l'article 2 des dispositions générales de l'avenant 57 à la convention collective et/ou des dispositions du présent titre.

3.2) Modalités de prise de repos

Les dates de repos sont déterminées par l'employeur en fonction des nécessités du service après concertation avec les salariés concernés.

Toutefois, lorsque le salarié acquiert un droit au repos égal ou supérieur à 4 jours, il peut prendre ce repos à son choix dans la limite du quart des jours de repos acquis. Les dates peuvent être modifiées conformément aux dispositions de l'article 3.3 de l'avenant 57.

3.3) Absences pour maladie, accident du travail, congé de maternité, événements familiaux de courte durée

Les dispositions de l'article 3.4 de l'avenant 57 sont applicables.

3.4) Modulation

3.4.1- Variation de l'horaire hebdomadaire

L'horaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre sur l'année sans pouvoir excéder 44 heures sur 10 semaines consécutives ou non. Les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre de l'année.

La durée hebdomadaire du travail ne doit pas excéder en moyenne annuelle 35 heures par semaine travaillée.

3.4.2- Suivi du temps

Un relevé des jours de repos pris et restant à prendre sur la période annuelle et des heures travaillées est communiqué chaque mois aux salariés en même temps que le bulletin de paie.

3.4.3- Lissage de la rémunération

La rémunération est la même chaque mois, indépendamment du nombre de jours et/ou d'heures travaillé(e)s.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif est prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail du début de l'exercice à la date de la fin du préavis sont versées en sus du solde de tout compte avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

En cas d'embauche en cours de période annuelle, le nombre de jours et/ou heures travaillé(e)s est fixé au prorata de la période restant à courir.

3.4.4- Contrepartie

La contrepartie à la modulation est fixée conformément aux dispositions de l'article 4.4 de l'avenant n° 57 à la CCN.

3.4.5- Programme indicatif

Le programme indicatif est fixé par l'employeur sur l'année, le semestre ou le trimestre. Il est communiqué aux salariés au plus tard 14 jours avant le début de la période.

En cas de modification du programme en cours de période, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance de 14 jours calendaires sous réserve du respect des dispositions de l'article 3.2 (Modalités de prise de repos).

3.4.6- Chômage partiel

Dans le cas où il apparaît que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 351-50 et suivants du Code du travail ou maintenir la rémunération des salariés concernés. L'organisation du travail doit en principe permettre un strict respect du volume d'heures annuel.

3.4.7- Comptabilisation et rémunération des absences

Pour leur indemnisation, les jours d'absence sont comptabilisés comme des jours travaillés conformément au programme.

A- Absences rémunérées

Les jours d'absence sont rémunérés sur la base du salaire moyen mensuel fixé conformément aux dispositions de l'article 3.4.3 (Lissage de la rémunération).

B- Absences non rémunérées

La retenue pour heures d'absence est égale au rapport du salaire de ces heures d'absence sur le nombre d'heures de travail dans le cabinet pendant le mois considéré.

$$\text{Salaire mensuel} \times \text{nombre d'heures d'absence} / \text{Nombre d'heures de travail du mois considéré} = \text{retenue}$$

3.4.8- Cadres

Les dispositions relatives à la modulation sont applicables au personnel d'encadrement à l'exception du personnel visé à l'article 6 de l'avenant n° 57.

3.5) Travail hebdomadaire et quotidien

Le travail peut être organisé sur 6 jours hebdomadaires sans que le salarié puisse être occupé plus de 5 jours consécutifs.

3.6) Suivi du temps

Le temps de travail quotidien donne lieu à un relevé manuel ou automatisé hebdomadaire. Il est contresigné par l'employeur.

4. Incidences de la réduction du temps de travail sur l'emploi

Les employeurs s'engagent à créer des emplois dans les conditions suivantes.

Le nombre d'embauche lié à la réduction du temps de travail doit être au moins égal à :

- 6 % des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 10 %,
- 9 % des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

Les effectifs sont calculés en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 derniers mois précédant la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

La répartition par catégorie et le calendrier prévisionnel des embauches sont déterminés par écrit par l'employeur.

4.1) Embauches

Les embauches compensatrices peuvent être réalisées par contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée

d'une durée de 6 mois minimum. Toutefois, il convient de privilégier les embauches à durée indéterminée à chaque fois que les conditions de l'aménagement et de la réduction du temps de travail s'y prêtent.

L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel est considérée comme une embauche à la condition que cette forme d'embauche ne représente qu'une fraction minoritaire du volume global d'embauches. Dans les cabinets dont l'effectif, en équivalent temps plein, est égal ou inférieur à 5 salariés, la seule augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel est considérée comme une embauche.

La transformation de contrats à durée déterminée présents dans l'entreprise à la date de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail en contrats à durée indéterminée peut être comptabilisée au titre des embauches compensatrices à la condition que l'emploi correspondant soit directement lié aux besoins nés de l'organisation et de la réduction du temps de travail.

4.2) Temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier :

— soit du régime de la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein,

— soit du régime du maintien du temps de travail avec majoration correspondante de la rémunération. Ce cas n'ouvre pas droit aux aides de l'état.

— soit du régime de l'augmentation du temps de travail avec majoration correspondante de la rémunération. Ce cas ouvre droit aux aides de l'État selon les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 4.1 (Embauches).

Les modalités de l'article 3.1 du présent accord peuvent être appliquées aux salariés à temps partiel au prorata temporis.

4.3) Cadres

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement à l'exception du personnel visé à l'article 6 de l'avenant n° 57. Le repos supplémentaire de ces derniers est alors de 10 jours ouvrés par périodes douze mois consécutifs.

4.4) Délais

Les embauches sont réalisées au plus tard dans les 10 mois suivant la réduction effective du temps de travail.

4.5) Maintien des effectifs

L'effectif concerné par la réduction du temps de travail augmenté des embauches compensatrices est maintenu au minimum pendant les 24 mois suivants la dernière embauche faite en contrepartie de la réduction du temps de travail.

Cette obligation s'apprécie en moyenne annuelle.

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur dispose d'un délai de deux mois pour procéder au remplacement du salarié.

4.6) Information

L'employeur fournit aux représentants du personnel s'ils existent, et, en tout état de cause à la commission nationale de validation et à la commission nationale de suivi, les informations relatives aux embauches réalisées dans le cadre du présent accord.

4.7) Groupement d'employeurs

Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour constituer un groupement d'employeurs conformément aux dispositions des articles L. 127-1 et s. du Code du travail dans le but de réaliser des embauches en commun.

Chaque embauche réalisée par le groupement d'employeurs à la suite de la réduction du temps de travail ouvre droit au bénéfice des aides prévues par la loi 98-461 du 13 juin 1998.

Les obligations d'embauches et de maintien des effectifs sont appréciées en prenant en compte, pour chaque employeur adhérent du groupement, le volume d'heures de travail effectué par les salariés mis à sa disposition par le groupement. (cf. annexe)

5. Rémunération

La réduction du temps de travail n'entraîne pas de perte de rémunération.

6. Heures supplémentaires

6.1) Rémunération des heures supplémentaires

Les heures travaillées au-delà de 35 h hebdomadaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées mensuellement.

Toutefois, dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail s'opère par la prise de journées ou de demi-journées, et en dehors des 10 semaines de modulation, les heures supplémentaires ne sont décomptées qu'au-delà de la moyenne hebdomadaire de travail.

Ainsi, par exemple, en cas de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ouvrant droit à 11 jours de repos dans l'année assortie d'une modulation, la moyenne hebdomadaire du temps de travail est fixée à 37 heures. Les heures travaillées au-delà de 37 heures sont décomptées comme des heures supplémentaires sauf au cours des 10 semaines hautes de la période de modulation.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne annuelle par semaine travaillée ouvrent droit à majoration au taux légal et s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires. Il est procédé à leur paiement avec la du 12^{ème} mois de la période couverte par le calendrier où la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance.

6.2) Repos de remplacement

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du Code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, l'employeur peut choisir de remplacer le de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos majoré conformément aux dispositions légales.

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue ;
- éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

La mise en place du repos de remplacement ne fait pas obstacle à l'application des dispositions légales sur le repos compensateur pour heures supplémentaires.

7. Commission paritaire de validation

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de membres d'organisations salariales et patronales signataires de l'accord.

Elle est chargée après examen de valider les accords collectifs de travail mis en place dans les entreprises dépourvues de représentants de salariés. Ces entreprises ont l'obligation de communiquer les informations suivantes, transmises également à la commission de suivi :

- Identification de l'entreprise ;
- Effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord ;
- Nombre total de salariés concernés par la réduction du temps de travail et répartition par catégorie professionnelle ;
- Engagement de la réduction du temps de travail et nombre d'embauches prévues en équivalents temps plein ;
- Répartition des embauches par catégorie socioprofessionnelle ;
- Modalités de la réduction du temps de travail ;
- Modulation ou non ;
- Calendrier des embauches.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du Code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

Les frais inhérents aux travaux de la commission seront pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective.

8. Commission paritaire nationale de suivi

Il est instauré une commission paritaire de suivi composée de représentants salariés et employeurs des organisations signataires de l'accord. Elle a pour mission de veiller au respect des dispositions du présent accord et en particulier au caractère effectif de la réduction du temps de travail ; elle a pour rôle d'alerter les employeurs sur leurs obligations.

Pour lui permettre d'exercer sa mission, les employeurs doivent établir et lui communiquer différents rapports :

- Durant la première année, tous les trimestres, un rapport sur les niveaux des embauches et la qualification des salariés concernés, ainsi que sur les effets de l'accord sur la masse des frais de personnel (charges comprises) et des rémunérations. Il devra être précisé la date à laquelle l'objectif des 6 % est atteint.

— A la fin de la première année, un rapport permettant de constater la conformité de la situation avec le niveau des engagements contractés aussi bien en matière d'emploi que de rémunération. L'engagement sur le niveau des effectifs à atteindre vaut pour deux ans à compter de la date à laquelle il est atteint.

— Tous les ans, pour chacune des deux années suivantes, un rapport reprenant les mêmes informations que ci-dessus mais en tenant compte des obligations particulières concernant les différentes échéances relatives en particulier à l'engagement en matière d'effectifs et au niveau des aides financières de l'État.

En cas de non-respect de ses obligations, l'employeur s'expose aux sanctions légales.

La commission de suivi se réunit au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord et à la demande d'une organisation membre. Un procès-verbal est établi à chaque réunion. Elle se réunit aussi souvent que nécessaire pour suivre la mise en place des modalités de cet accord dans la branche.

Les frais inhérents aux travaux de la commission seront pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective.

9. Aide à la mise en oeuvre

La commission mixte paritaire mandate des membres employeurs et des membres salariés en nombre égal pour répondre aux demandes des Barreaux et des cabinets qui souhaitent une information et une aide à la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Ils rendent compte de leur mission de la commission mixte paritaire.

Les frais inhérents à ces missions seront pris en charge sur justificatifs par le fonds de fonctionnement de la convention collective et font l'objet d'une comptabilité particulière.

10. Secrétariat des commissions

Tout courrier est à adresser au Secrétariat des dites commissions :

Aux bons soins de la CREPA

10 rue du Colonel Driant

75040 Paris cedex 01

Annexe : groupement d'employeurs

1) Constitution

Un groupement d'employeurs peut être constitué par plusieurs personnes physiques ou morales, à condition que l'effectif total ne soit pas supérieur à 300 salariés et qu'une même convention collective s'applique.

Le groupement a la forme d'une association loi de 1901.

Son but exclusif est de mettre à disposition de ses membres des salariés liés à lui par un contrat de travail.

2) Publicité

La constitution d'un groupement doit être portée à la connaissance de l'inspecteur du travail et des instances du personnel des entreprises qui en sont membres.

3) Fonctionnement

Le groupement, en tant qu'employeur, est soumis aux formalités légales relatives aux embauches.

Les membres du groupement sont solidairement responsables des dettes de celui-ci à l'égard des salariés et des organismes créanciers des cotisations obligatoires.

4) Statut du personnel

Les contrats de travail conclu par le groupement sont écrits et indiquent les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification du salarié, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail. Les conditions du travail sont celles de l'entreprise utilisatrice.

Heures supplémentaires

Avenant n° 73 du 8 septembre 2003

[Étendu par arrêté du 6 février 2004, JO 17 février 2004, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} mars 2004 ⁽¹⁾

(1) Avis d'interprétation n° 2004-03 du 29 octobre 2004 (non étendu)

Le taux de majoration des heures supplémentaires, applicable aux cabinets de plus de 20 salariés, est de 15 %.

L'avenant 73 modifie de facto l'article 10-1 de l'avenant 57 puisqu'il modifie les seuils. Cet avenant est donc applicable au lendemain de sa

]

Préambule

Les parties au présent accord constatant les difficultés qu'elles ont rencontrées au cours des derniers mois à faire évoluer le statut collectif réaffirment leur attachement à un statut collectif propre à la profession d'avocat de nature à épouser les spécificités de cette profession.

Elles rappellent que les dispositions du présent accord entendent se substituer aux accords précédents traitant des mêmes questions sans qu'aucune des parties ne reviennent sur sa signature mais marque au contraire l'attachement de tous à une solution de compromis propice à relancer la négociation collective dans la branche.

Article 1 Heures supplémentaires

Le contingent annuel des heures supplémentaires est porté à 160 heures par an et par salarié.

En application des dispositions de l'article 212-5, les heures supplémentaires donneront lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé à 15% pour les quatre premières, chacune des quatre heures suivantes donneront lieu à une majoration de 25%, les heures suivantes donneront lieu à une majoration de 50%.

Pour les Cabinets de 20 salariés au plus, la majoration des quatre premières heures supplémentaires est fixée à 10%.

Article 2

Le présent avenant qui s'intègre à la convention collective sera applicable dès le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Mensualisation du treizième mois

Avenant n° 33 du 3 juillet 1992

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des avocats (C.N.A.) ;

Fédération nationale des unions des jeunes avocats (F.N.U.J.A.) ;

Syndicat des avocats de France (S.A.F.) ;

Union professionnelles des sociétés d'avocats (U.P.S.A.) ;

Syndicat des employeurs des avocats-conseils d'entreprises (S.E.A.C.E.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services C.F.D.T., branche des professions judiciaires ;

Syndicat national des professions judiciaires, juridiques et connexes C.G.T.-F.O. ;

Syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des cabinets d'avocats et activités connexes (S.P.A.A.C.) C.G.C. ;

Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques affilié à la C.F.T.C.

A compter du 1^{er} janvier 1993 et jusqu'au 31 décembre 1996, les cabinets d'avocats, anciens conseils juridiques, qui versaient des rémunérations annuelles, qu'elle que soit leur forme, en douze mensualités sont réputés satisfaire à un accord particulier prévoyant le règlement du 13^e mois par douzième chaque mois, à condition que lesdites rémunérations ne soient pas inférieures aux treize mensualités de salaires prévues par la convention collective réglant les rapports entre les avocats et leur personnel, la partie mensuelle de la rémunération correspondant au 13^e mois devant apparaître distinctement sur le bulletin de paye.

Pour les salariés concernés par ces dispositions, leur application ne doit être en aucun cas une cause de réduction des droits et avantages tels que calculés précédemment.

Retraite et prévoyance

Régime de prévoyance

Avenant n° 35 du 20 novembre 1992

[Étendu par arrêté du 26 mars 1993, JO 1^{er} avril 1993 modifié par accord du 15 juin 2001 non étendu,

applicable le 1^{er} janvier suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 66 du 15 juin 2001.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des avocats (C.N.A.) ;
Chambre nationale des avocats d'affaires (C.N.A.D.A.) ;
Fédération nationale des unions des jeunes avocats (F.N.U.J.A.) ;
Syndicat des avocats de France (S.A.F.) ;
Union professionnelle des sociétés d'avocats (U.P.S.A.) ;
Syndicat des employeurs des avocats conseils d'entreprises (S.E.A.C.E.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services C.F.D.T., branche des professions judiciaires ;
Syndicat national des professions judiciaires, juridiques et connexes C.G.T.-F.O. ;
Fédération nationale C.G.T. des sociétés d'études et de conseil et de prévention ;
Syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des cabinets d'avocats et activités connexes (S.P.A.A.C.) C.G.C. ;
Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques affilié à la C.F.T.C.

1. Les cabinets d'avocats sont conventionnellement adhérents de la C.R.E.P.A. au titre du régime de prévoyance institué par l'avenant 11 à la convention collective nationale de travail du 20 février 1979, dont le règlement est ci-annexé et dont sont participants les membres de leur personnel, affiliés, par ailleurs, aux régimes de retraite gérés par cette caisse.

2. Les cabinets d'anciens conseils juridiques, qui ont souscrit, avant le 1^{er} janvier 1993, un régime plus favorable au profit de leur personnel pourront maintenir leur adhésion auprès de l'organisme auquel ils avaient confié la gestion de leur dossier tant que ce régime demeurera plus favorable.

Par régime plus favorable, il y a lieu d'entendre un régime garantissant soit des prestations décès plus importantes sous la forme de capitaux plus élevés que ceux servis par la garantie obligatoire C.R.E.P.A. ou de rentes de conjoints survivants soit, en plus des prestations décès, incapacité, invalidité, couvertes par le régime obligatoire C.R.E.P.A., des prestations en nature (remboursements de frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, de santé), complémentaires à ceux du régime général de sécurité sociale.

Ces cabinets sont cependant invités à satisfaire à leurs obligations en matière de prévoyance par une adhésion à la C.R.E.P.A., notamment en utilisant les options facultatives visées à l'article 4 du présent avenant.

3. Les obligations des employeurs d'une part, les obligations et avantages des salariés d'autre part, sont définies par le règlement du régime de prévoyance de la C.R.E.P.A. Sous les réserves de l'article 2 ci-dessus, aucun cabinet ne peut s'exonérer d'être affilié à la C.R.E.P.A. et d'acquitter les cotisations totales dues pour financer le régime obligatoire décès, incapacité, invalidité ; de même, aucun salarié ne peut refuser d'être couvert par ce régime ni que soit prélevé mensuellement sur sa paie la quote-part mise à sa charge.

Le défaut d'adhésion ou la non-affiliation de tout ou partie du personnel exonère le régime de tout engagement et entraîne la responsabilité de l'employeur, au minimum à concurrence des capitaux et prestations qui découleraient du décès ou de l'arrêt de travail survenu pendant la période de défillance.

4. Les cabinets peuvent, à titre facultatif, compléter le régime obligatoire par l'adoption, pour toutes les catégories de personnel ou l'une ou plusieurs d'entre elles, de certaines des prestations complémentaires faisant l'objet, dans le règlement de prévoyance, de garanties optionnelles actuellement à l'étude, lorsqu'elles seront agréées par la commission paritaire nationale.

L'adhésion du cabinet concerne alors obligatoirement tous les salariés pour le présent et le futur de la ou les catégories pour lesquelles le régime optionnel sera mis en place. La mise en place du régime optionnel suppose soit un accord collectif conclu en application des articles L. 132-19 et suivants du code du travail soit, en application de l'article L. 731-1 du code de la sécurité sociale, la ratification, à la majorité simple des salariés actifs appartenant à la ou les catégories concernées, d'un projet de l'employeur, préalablement soumis s'il y a lieu à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

L'acceptation, par la C.R.E.P.A., de l'adhésion d'un cabinet aux garanties optionnelles est subordonnée à la présentation soit d'un exemplaire de l'accord collectif, soit du procès-verbal du référendum.

Toute modification du régime optionnel en cours doit, en application de l'article L. 731-1 du code de la sécurité sociale, résulter également d'un accord collectif ou d'un référendum.

Elle doit en tout état de cause prendre effet au 1^{er} janvier d'un exercice et être notifiée à la C.R.E.P.A. au moins trois mois à l'avance.

5. Le conseil d'administration de la C.R.E.P.A. peut décider de réassurer l'institution, mais pour une partie seulement des risques, auprès d'un organisme d'assurance correspondant à la définition de l'article R. 731-2, alinéa 3, du code de la sécurité sociale.

6. Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 1993. Il annule et remplace l'avenant n° 11 du 8 juin 1983 complété par l'avenant n° 11 *bis* du 8 février 1984 à la convention collective nationale du 20 février 1979, à l'exception du règlement du régime de prévoyance ci-annexé.

Règlement du régime de prévoyance de la C.R.E.P.A.

Titre I Dispositions générales

Article 1 Objet — Définitions — Base

1

Les conditions de fonctionnement et les garanties du régime de prévoyance institué par l'accord collectif du 8 mai 1983 sont définies par le présent règlement.

Il sera applicable aux avoués près les cours d'appel et à leur personnel dans les conditions prévues audit accord.

2

Sont ci-après désignés sous le terme :

Employeurs ou adhérents

Les avocats et, le cas échéant, les avoués relevant de l'accord ci-dessus visé.

Assurés

- a) Les salariés cadres et non cadres de l'employeur adhérent définis à l'article 3, § a ci-après ;
- b) Les participants affiliés au régime de retraite de la C.R.E.P.A., se trouvant dans les cas visés à l'article 11 du règlement de retraite ou bénéficiant des prestations A.S.S.E.D.I.C., dans les conditions et pour les garanties définies à l'article 3, § b ci-après.

Bénéficiaires

- a) Les assurés remplissant les conditions ouvrant aux prestations incapacité totale temporaire et invalidité (titre III) ou invalidité totale et définitive assimilée au décès (art.14) ;
- b) Les ayants droit, en cas de décès de l'assuré.

La C.R.E.P.A. ou la caisse :

Institution régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, chargée par l'accord collectif visé ci-dessus de la mise en oeuvre du régime de prévoyance avec le concours, le cas échéant, d'organismes d'assurance ou de réassurance réglementairement habilités à cet effet.

Le conseil de la C.R.E.P.A. dispose pour l'application, l'interprétation et éventuellement la modification du présent règlement des pouvoirs définis à l'article 8 des statuts de la C.R.E.P.A. pour ce qui concerne le régime de retraite.

3

Les garanties sont assurées sur la base des déclarations et éléments fournis par l'employeur et l'assuré, avec toutes les conséquences de droit en cas d'erreur ou de fausse déclaration intentionnelle ou non.

Article 2 Adhésion des employeurs

A compter du premier jour du trimestre civil à partir duquel l'accord collectif s'applique à l'employeur, celui-ci doit :

- fournir le bulletin d'adhésion et les bulletins d'affiliation des assurés ;
- précompter la cotisation salariale ;
- payer la double cotisation visée à l'article 4 ci-après et, plus généralement, répondre aux demandes de rensei-

gnements et satisfaire au contrôle de la caisse et faire, dans son domaine, tout ce qui est nécessaire au bon fonctionnement du régime.

Article 3 **Affiliation des assurés**

A compter de la date d'adhésion de l'employeur, sont affiliés en qualité d'assurés :

a) Pour l'ensemble des garanties visées aux titres II et III ci-après, tous les salariés affiliés au régime de retraite de la C.R.E.P.A. en activité de service ; les salariés ne réunissant pas les conditions d'affiliation au régime de retraite seront assurés lorsque ces conditions seront remplies, de même que les salariés futurs ;

b) Pour les garanties décès (titre II), les personnes qui, sans solution de continuité depuis la cessation d'activité chez l'employeur adhérent, sont dans les cas visés à l'article 11 du règlement de retraite ou bénéficient des prestations A.S.S.E.D.I.C., la garantie du paiement anticipé du capital décès (art.14) étant toutefois exclue lorsque l'intéressé est, à la date d'adhésion, malade ou invalide au sens du 2^o de l'article 11 du règlement de retraite. Les difficultés d'application seront réglées par la C.R.E.P.A., notamment l'affiliation à la date d'extension au cas de disparition du dernier employeur.

La reprise du travail par un assuré visé à l'alinéa ci-dessus chez un employeur adhérent entraîne pour l'intéressé qui, dès lors, fait partie de la catégorie visée au paragraphe *a* ci-dessus, le bénéfice de l'ensemble des garanties (titres II et III) à l'expiration du quatre-vingt-dixième jour suivant la reprise.

L'affiliation et l'assurance des garanties cessent en même temps que le contrat de travail, sauf application du paragraphe *b* ci-dessus ou bénéfice des prestations du titre III. Dans tous les cas, l'affiliation et l'assurance des garanties prend fin à la liquidation de la retraite C.R.E.P.A. et au plus tard au soixante-cinquième anniversaire.

Les assurés à la date d'adhésion visés au paragraphe *b* ci-dessus devront fournir à la caisse toutes les justifications nécessaires à l'appréciation de leur situation et de leurs droits.

Plus généralement, les assurés devront répondre à toutes demandes de renseignements, se soumettre au contrôle de la C.R.E.P.A. et faire tout ce qui relève d'eux pour le bon fonctionnement du régime.

Article 4 (dorigine) **Cotisation globale**

La cotisation globale du régime de prévoyance est fixée à 1,25 p. 100 de la rémunération brute définie à l'article 5, paragraphe 1 du règlement du régime de retraite de la C.R.E.P.A. Elle est répartie à raison de 0,25 p. 100 à la charge du salarié et 1,00 p. 100 à la charge de l'employeur.

Toutefois, en ce qui concerne les cadres, la cotisation à la charge de l'employeur est portée à 1,5 p. 100 de la fraction de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (soit une cotisation globale de 1,75 p. 100 sur cette tranche) conformément aux dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations du régime de prévoyance sont recouvrées dans les mêmes conditions que celles du régime de retraite de la C.R.E.P.A., en ce qui concerne la périodicité, la régularisation annuelle, les pénalités et moyens de droits en cas de retard ou de non-paiement.

Article 4 (nouveau) **Cotisation globale**

(Résultant de l'accord du 15 juin 2001 non étendu⁽¹⁾)

(1) Signataires :

Organisations patronales :

CNA ;

CNADA ;

FNUJA ;

ABFB.

Syndicats de salariés :

CGT ;

SPAAC-CGC ;

CFTC.

, applicable le 1^{er} janvier suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 66 du 15 juin 2001)

La cotisation globale du régime de prévoyance est fixée à 1,15 % de la rémunération brute définie à l'article 5, paragraphe 1, du règlement du régime de prévoyance de la CREPA. Elle est répartie à raison de 0,35 % à la charge du salarié et 0,80 % à la charge de l'employeur.

Toutefois, en ce qui concerne les cadres :

- la cotisation à charge de l'employeur est portée à 1,5 % de la fraction de la rémunération inférieure au plafond

de la sécurité sociale (soit une cotisation globale de 1,75 % sur cette tranche) conformément aux dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 ;

- et la cotisation sur la fraction supérieure au plafond de la sécurité sociale est répartie à raison de 0,35 % à la charge du salarié et 0,70 % à la charge de l'employeur.

Les cotisations du régime de prévoyance sont recouvrées dans les mêmes conditions que celles du régime de retraite de la CREPA, en ce qui concerne la périodicité, la régularisation annuelle, les pénalités et moyens de droits en cas de retard ou de non-paiement.

Cette modification après ratification par l'Assemblée Générale de la CREPA prendra effet le 1^{er} janvier suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n°66.

Article 5

Base annuelle des garanties — Revalorisation

La base annuelle des garanties est égale à quatre fois la rémunération des trois derniers mois civils d'activité, augmentée des primes et gratifications perçues au cours des douze derniers mois civils d'activité, ces éléments étant définis comme en matière d'assiette des cotisations.

Pour le calcul des garanties assurées et des prestations à servir, cette base annuelle est divisée en deux tranches : tranche I à concurrence du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la fin du dernier mois civil d'activité, tranche II pour l'excédent.

Dans le cas où l'événement ouvrant droit à prestation ou les échéances de prestations périodiques se situent après la fin de l'année civile de la cession d'activité, la base annuelle des garanties est revalorisée, au début de chaque année, dans le rapport des valeurs du point retraite au 1^{er} janvier et à la cessation d'activité.

Le conseil de la C.R.E.P.A. pourra, en cas de besoin, limiter les charges découlant de la revalorisation, soit à concurrence d'une fraction de la cotisation globale annuelle, soit une quote-part du fonds de prévoyance visé à l'article 6 ci-après, soit à une combinaison de ces deux éléments.

Article 6

Comptes — Fonds de prévoyance

Le fonctionnement du régime est suivi, pour tous ces éléments, dans des comptes distincts, concernant : les cotisations, les produits financiers et placements, les frais de gestion, les règlements, les provisions constituées et à constituer, à la fin de chaque exercice, nécessaires au service des prestations périodiques en cours ou à prévoir, le tout compte tenu, le cas échéant, des assurances ou réassurances souscrites par la caisse.

Les opérations afférentes à l'exercice font l'objet d'un compte annuel de résultats.

Le solde excédentaire (ou déficitaire) du compte annuel est viré au fonds de prévoyance du régime.

Le fonds de prévoyance est affecté, suivant les proportions et modalités fixées par le conseil à l'amélioration des garanties, au paiement d'une quote-part par des cotisations et à l'amélioration des prestations pour les cas sociaux dignes d'intérêt.

Article 7

Commission de prévoyance

Le conseil de la C.R.E.P.A. désigne chaque année, dans son sein ou en dehors, une commission paritaire de 10 membres, chargée de suivre le fonctionnement du régime, d'instruire et si possible d'aplanir les difficultés survenues et de proposer au conseil les solutions ou modifications de nature à améliorer le régime.

Le président et le secrétaire sont élus tous les trois ans alternativement dans l'un et l'autre collège. Cette commission se réunit aussi souvent que son objet l'exige et au moins une fois par an et peut confier dans l'intervalle de ses réunions des missions particulières à l'un ou plusieurs de ses membres. Elle fait rapport de son activité au conseil de la C.R.E.P.A.

Titre II

Décès

Article 8

Objet des garanties

Ces garanties ont pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès d'un assuré ;
- le versement d'un second capital en cas de décès du conjoint non remarié de l'assuré décédé (double effet).

Article 9 Montant des garanties

Le montant du capital est égal au produit de la base annuelle des garanties par le taux correspondant à la situation de famille, déterminé comme suit :

	ASSURÉ NON CADRE		ASSURÉ CADRE	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
	P. 100	P. 100	P. 100	P. 100
Assuré sans enfant ni ascendant à charge :				
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	50	50	150	50
Marié	150	150	300	150
Assuré ayant une personne à charge	200	200	400	200
Majoration par personne à charge à partir de la deuxième	50	50	100	150

Il est toutefois précisé qu'en ce qui concerne les assurés bénéficiaires des allocations des Assedic, le capital garanti est diminué du montant de celui versé par cet organisme.

Par personne à charge, il faut entendre les enfants de l'assuré ainsi que les enfants de son conjoint non séparé judiciairement, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sous réserve :

- qu'ils soient âgés de moins de vingt et un ans ;
- qu'ils vivent au foyer : les enfants ne vivant pas effectivement au foyer sont pris en considération s'ils entrent en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu ;
- et qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée depuis plus de trois mois ; les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage n'étant pas, à cet égard, considérés comme salariés.

Sont assimilés aux enfants de moins de vingt et un ans :

- les enfants de moins de vingt-cinq ans, poursuivant des études entraînant l'inscription à la sécurité sociale des étudiants (article L. 566 du code de la sécurité sociale), ou effectuant leur service national et qui, la veille du départ, étaient considérés à charge par la caisse ;
- les enfants, quel que soit leur âge, atteints de maladie chronique ou incurable les mettant dans l'impossibilité permanente de se livrer à une activité rémunérée et qui à ce titre ont bénéficié jusqu'à l'âge de vingt ans des avantages de la sécurité sociale en qualité d'ayants droit de l'assuré ou de son conjoint ;
- les ascendants directs de l'assuré répondant aux conditions de l'article 196 du code général des impôts.

La situation de famille à retenir est celle existant au moment du décès de l'assuré. Toutefois, l'enfant né viable moins de 301 jours après le décès de l'assuré entre en ligne de compte pour le calcul du capital. La fraction de capital correspondante est réglée sur présentation d'un extrait de l'acte de naissance.

En cas de décès au cours d'un même événement de l'assuré et d'une ou plusieurs personnes dont l'existence est susceptible d'être prise en considération pour le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu.

Article 10 Double effet

En cas de décès, avant son 60^e anniversaire, du conjoint non remarié de l'assuré prédécédé ou en cas de décès simultané du conjoint avant son 60^e anniversaire, les enfants ayant ouvert droit à majoration pour le calcul du capital versé au décès de l'assuré et étant encore à la charge du conjoint au sens de l'article 9 ci-dessus reçoivent un capital dont le montant est fixé à 100 p. 100 de celui versé au décès de l'assuré, revalorisé le cas échéant.

Article 11 Bénéficiaires

1

Le capital en cas de décès de l'assuré est versé :

- au conjoint survivant non séparé judiciairement ;

-
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré vivants ou représentés et aux enfants reconnus à charge au sens de l'article 9 ci-dessus ;
 - à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère de l'assuré ou au survivant d'entre eux ;
 - à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants de l'assuré ;
 - à défaut, aux héritiers de l'assuré.

2

A toute époque, l'assuré a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise, sous pli cacheté, à la caisse. Toutefois, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge doit rester cependant dévolue par parts égales à ceux-ci ou à leurs tuteurs légaux. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'assuré, ayant obtenu un prêt soit de l'employeur soit d'un organisme financier, désigne le prêteur comme bénéficiaire.

En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par l'assuré, le capital est versé aux bénéficiaires subséquents. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par l'assuré, les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus s'appliquent.

3

En cas de décès de l'assuré et du ou des bénéficiaires au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu.

Article 12 **Risques non garantis**

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, qu'elle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- a)* le suicide conscient n'est pas garanti s'il se produit au cours des deux premières années de l'assurance. Cependant, la garantie jouera sans restriction si la preuve est fournie par le bénéficiaire que depuis plus de deux ans le participant était compris dans une assurance collective en cas de décès ;
- b)* En cas de guerre, la garantie n'aura effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Article 13 **Règlements**

En cas de décès, l'employeur ou le bénéficiaire doit remettre à la caisse, dans les meilleurs délais, les pièces justificatives comprenant notamment :

- extrait d'acte de décès de l'assuré et, s'il y a lieu du conjoint ;
- pièces justificatives de la qualité des bénéficiaires ;
- éventuellement, une attestation médicale précisant la cause du décès.

Article 14 **Invalidité totale et définitive**

Définition :

L'assuré est considéré comme invalide total et définitif lorsqu'il est prouvé, pendant la période de garantie, qu'il est atteint d'une invalidité le rendant totalement inapte à la moindre activité ou occupation professionnelle, il doit de plus être dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Paiement :

L'assuré doit transmettre à la caisse toutes pièces justificatives tendant à prouver cet état d'invalidité totale et définitive. La caisse se réserve le droit de se livrer à toute enquête et de soumettre l'intéressé à toute expertise médicale qu'elle jugera utile pour apprécier son état.

La reconnaissance du caractère total et décisif de l'invalidité entraîne le paiement du capital assuré en cas de décès et met fin à cette garantie.

Article 15 **Forfait obsèques**

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge de l'assuré, la caisse verse dans la limite des frais réellement exposés, et sur présentation d'un extrait d'acte de décès, une indemnité maximale de 10 000 F. Ce montant est revalorisé dans le rapport des valeurs du point de retraite à la prise d'effet du présent régime et au 1^{er} janvier de l'année du décès.

Le versement est effectué à l'assuré.

Article 16 **Décès accidentel - Objet de la garantie**

La présente garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès de l'assuré consécutif à un accident.

Le décès est considéré consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès de l'assuré dans les six mois qui suivent la date de cet événement.

Article 17 **Montant de la garantie**

100 p. 100 du capital prévu en cas de maladie ou accident à l'article 9 ci-dessus.

Article 18 **Risques non garantis**

Sont exclus de la garantie les conséquences des accidents :

- résultant du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou de l'assuré, de suicide ;
- résultant de risques aériens : matches, paris, courses, défis, acrobaties aériennes, records, tentatives de record, essais préparatoires, essais de réception ainsi que les sauts en parachute qui ne sont pas justifiés par une situation critique de l'appareil et delta-plane ;
- résultant de matches sauf lorsqu'il s'agit de sports que pratique l'assuré ou de compétitions sportives auxquelles il prend part, dans les deux cas en tant qu'amateur.

Article 19 **Bénéficiaires**

Le bénéficiaire du capital supplémentaire est celui prévu à l'article 11 ou désigné par l'assuré pour la garantie décès.

Article 20 **Règlements**

En cas de décès accidentel, le bénéficiaire ou l'employeur doit remettre à la caisse dans les meilleurs délais, outre les pièces justificatives énoncées à l'article 13 :

- la copie du procès-verbal de gendarmerie ou, s'il y a lieu, la déclaration d'accident de travail de l'employeur à la sécurité sociale ;
- d'une manière générale tous les documents apportant la preuve de l'accident.

Titre III **Garanties incapacité temporaire de travail invalidité permanente**

Article 21 **Objets des garanties**

1

Les présentes garanties ont pour objet le service :

- d'une indemnité journalière en cas d'incapacité totale temporaire de travail ouvrant droit aux prestations en espèce de l'assurance maladie de la sécurité sociale ;
- d'une rente en cas d'invalidité permanente ouvrant droit à la pension d'invalidité de l'assurance maladie ou des accidents du travail (incapacité d'au moins deux tiers de la sécurité sociale).

2

Limitation des prestations :

Le cumul :

- de la prestation versée par la caisse ;
 - des prestations de sécurité sociale ;
 - le cas échéant, du salaire versé par l'employeur,
- ne doit à aucun moment excéder 100 p. 100 de la base annuelle des garanties, revalorisées. En cas de dépassement,

les prestations du présent règlement sont réduites à due concurrence.
Pour le calcul de cette limitation, la majoration pour tierce personne est exclue.

Article 22 **Incapacité temporaire total de travail**

1

Lorsque l'assuré est reconnu en état d'incapacité totale de travail, la caisse verse, à compter de l'expiration d'une durée d'arrêt total de travail de 60 jours en ce qui concerne les assurés ayant moins de cinq ans d'ancienneté, 120 jours en ce qui concerne les assurés ayant cinq ans ou plus d'ancienneté, une indemnité journalière dont le montant est fixé en fonction des tranches de la base annuelle des garanties :

- tranche 1 : 50 p. 100 ;
- tranche 2 : 90 p. 100.

L'indemnité acquise jour par jour est payable mensuellement à terme échu.

Le service de cette indemnité se poursuit pendant toute la durée du service des prestations en espèce de l'assurance maladie de la sécurité sociale et cesse :

- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

L'indemnité journalière n'est jamais due pendant la période du congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption.

2

Reprise du travail à temps partiel :

Lorsqu'un assuré reprend une activité à temps partiel et à condition que la sécurité sociale maintienne le versement d'une indemnité journalière, la caisse verse l'indemnité prévue au présent titre, limitée à la différence entre :

- d'une part, la base annuelle des garanties déterminées à la date d'arrêt de travail, revalorisée ;
- d'autre part, le cumul de l'indemnité journalière maintenue par la sécurité sociale et du salaire versé par l'employeur au titre de l'activité partielle du salarié.

Article 23 **Invalidité permanente**

L'invalidité permanente d'un assuré, reconnue par la caisse, ouvre droit au service d'une rente annuelle fixée comme suit en pourcentage des tranches 1 et 2 de la base annuelle des garanties, selon la catégorie d'invalides dans laquelle il a été classé par la sécurité sociale :

1^{re} catégorie (invalides capables d'exercer une activité rémunérée) :

- tranche 1 : 30 p. 100 ;
- tranche 2 : 55 p. 100 ;

2^e catégorie (invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) :

- tranche 1 : 50 p. 100 ;
- tranche 2 : 90 p. 100.

3^e catégorie (invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) :

- tranche 1 : 50 p. 100 ;
- tranche 2 : 90 p. 100.

Cette rente pour la troisième catégorie sera majorée d'une indemnité égale à 50 p. 100 de celle versée par la sécurité sociale pour assistance d'une tierce personne.

Les invalides à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle et bénéficiant d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale pour un taux d'incapacité permanente d'au moins de deux tiers sont assimilés aux invalides assurances sociales.

Le service de la rente débute dès le classement de l'assuré par la sécurité sociale dans l'une des trois catégories d'invalides définies ci-dessus et cesse :

- à la date à laquelle prend fin le service de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- au dernier jour du trimestre civil qui suit le 60^e anniversaire de l'assuré.

La rente est payable par quart, trimestriellement à terme échu.

En cas de modification de l'invalidité, la rente est révisée comme la pension des assurances sociales.

Article 24 **Risques non garantis**

Ne sont pas garanties les conséquences des accidents :

- résultant du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou de l'assuré, de suicide ou tentative de suicide ;
- résultant de risques aériens : matches, paris, courses, défis, acrobaties aériennes, records, tentatives de records, essais préparatoires, essais de réception ainsi que les sauts en parachute qui ne sont pas justifiés par une situation critique de l'appareil et delta-plane ;
- résultant de matches, sauf s'il s'agit de sports que pratique l'assuré ou de compétitions sportives auxquelles il prend part, dans les deux cas en tant qu'animateur.

Article 25 **Règlements**

L'assuré doit remettre à la caisse, par l'intermédiaire de l'employeur, toutes les pièces justificatives et notamment :

- le formulaire de déclaration d'arrêt de travail rempli par l'employeur et l'assuré ;
- le certificat du médecin traitant ;
- les attestations de salaires versés par l'employeur ;
- les décomptes et notifications de la sécurité sociale justifiant la prise en charge de l'incapacité ainsi que la poursuite du service de prestations par cet organisme.

La caisse se réserve, dans tous les cas et à toute époque, le droit de faire contrôler l'état de santé du malade ou de l'invalidé.

Avenant n° 71 du 24 juillet 2003

[Étendu par arrêté du 6 février 2004, JO 17 février 2004 applicable à compter du 1^{er} janvier 2004]

Le régime de Prévoyance géré par la CREPA connaît depuis quelques années une dégradation de son résultat technique sur les garanties incapacité/invalidité due à l'augmentation rapide des sinistres ainsi qu'à l'allongement des durées de prises en charges. Parallèlement, l'évolution de la réglementation impose la constitution de provisions techniques qui accentuent le déséquilibre du régime.

En l'état, l'évolution prévisionnelle des résultats techniques laisse apparaître des déficits croissants susceptibles de mettre en péril l'existence même du régime à moyen terme.

Par ailleurs, il a été décidé, dans le but d'accroître la couverture de prévoyance dont bénéficie les salariés de la profession, la création d'une rente éducation versée aux enfants des participants en cas de décès ou d'invalidité totale et définitive pouvant être transformée en rente temporaire de conjoint survivant si le participant n'a pas d'enfant en charge.

Il a été convenu ce qui suit :

- 1.** Les prestations versées par le régime de Prévoyance ne sont versées en totalité ou en partie que dans la limite où elles complètent les revenus des bénéficiaires à concurrence de 90 % du dernier salaire d'activité net des retenues légales.
- 2.** Le taux de cotisation est augmenté de 0,50 % au titre de la prévoyance et de 0,10 % au titre de la rente d'éducation ou rente de conjoint temporaire pour les salariés cadres et non-cadres.

Cette augmentation est répartie pour moitié entre l'employeur et le salarié.

Le taux de cotisation, y compris la garantie dépendance et la rente éducation, s'établit désormais comme suit :

	Taux global	Part patronale	Part salariale
Non Cadres			
Prévoyance	1,65 %	1,05 %	0,60 %
Dépendance	0,27 %	0,10 %	0,17 %
Rente Éducation ou rente temporaire de conjoint survivant	0,10 %	0,05 %	0,05 %
TOTAL non cadres	2,02 %	1,20 %	0,82 %
Cadres			

	Taux global	Part patronale	Part salariale
<i>Sur T1</i>			
Prévoyance	2,25 %	1,65 %	0,60 %
Dépendance	0,27 %	0,10 %	0,17 %
Rente Éducation ou rente temporaire de conjoint survivant	0,10 %	0,05 %	0,05 %
TOTAL cadres sur T1	2,62 %	1,80 %	0,82 %
<i>Sur T2</i>			
Prévoyance	1,55 %	0,95 %	0,60 %
Dépendance	0,27 %	0,10 %	0,17 %
Rente Éducation ou rente temporaire de conjoint survivant	0,10 %	0,05 %	0,05 %
TOTAL cadres sur T2	1,92 %	1,10 %	0,82 %

3. La garantie décès instaurée par le régime de prévoyance institué par l'avenant n° 35 du 20 novembre 1992 à la Convention Collective du 20 février 1979 (personnel des cabinets d'Avocats), est complétée par la création d'une rente éducation versée en cas de décès ou d'invalidité totale et définitive telle que définie dans l'accord précité.

Le montant de la rente d'éducation est égal à :

Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire	10 % du salaire annuel brut
Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire	12 % du salaire annuel brut
Jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire	15 % du salaire annuel brut
si poursuite des études	

Doublement de la rente pour les orphelins de père et de mère.

Rente viagère pour les enfants déclarés invalides avant leur 26^{ème} anniversaire.

Si le participant n'a pas d'enfant à charge à son décès, la rente peut être versée au conjoint survivant.

Le montant de la rente temporaire de conjoint survivant est égal à 7 % du salaire annuel brut versé jusqu'au 65^{ème} anniversaire du conjoint survivant ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS.

L'OCIRP est désignée pour garantir cette prestation.

L'adhésion des cabinets d'Avocats et l'affiliation de leur personnel salarié à cet organisme ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

Toutefois, les employeurs qui ont souscrit une couverture rente éducation ou une couverture rente temporaire de conjoint survivant auprès d'autres organismes assureurs que ceux désignés ci-dessus pourront la conserver à condition que :

- les garanties de leur couverture soient au moins équivalents à celle définies dans le présent accord,
- la signature des contrats correspondants soit antérieure à la date de signature du présent accord,
- la part de cotisation salariale soit inférieure ou égale à celle prévue au présent accord, à garanties équivalentes.

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques, notamment la désignation de cet organisme, seront réexaminées dans un délai qui ne peut être supérieur à cinq ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les parties conviennent qu'en cas de changement de l'organisme assureur désigné, la garantie rente éducation ou la garantie rente de conjoint survivant sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par l'organisme assureur garantissant le régime de prévoyance tel qu'il résulte de l'avenant n° 35 du 20 novembre 1992 à la Convention Collective du 20 février 1979 (personnel des cabinets d'Avocats).

4. Conformément à l'article 45 de la Convention Collective, le taux de la cotisation prévue à cet article est fixé

à 1 pour 1000.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2004.

Avenant n° 106 du 2 mars 2012

[Étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du lendemain de son dépôt soit le 28 mars 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

CNADA ;

SAFE ;

ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SPAAC CFE-CGC ;

FEC FO ;

CONSEIL CGT ;

SNECPJJ CFTC ;

CFDT JUDICIAIRES.

Préambule

Vu les avenants n° 35, n° 36, n° 71, n° 85 et n° 87 à la Convention Collective Nationale de travail étendue réglant les rapports entre les avocats et leur personnel conclue le 20 février 1979.

Vu la délibération de la Commission Mixte Paritaire en date du 24 octobre 2008 désignant la CREPA et l'OCIRP comme organismes assureurs du Régime de Prévoyance.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats, ont souhaité réaffirmer le caractère fondamental de la solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession et l'importance de la mutualisation des risques au niveau professionnel qui permettent notamment,

— de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire,

— l'accès aux garanties collectives, sans sélection, notamment, de critère d'âge ou d'état de santé ;

— aux salariés et retraités de bénéficier de l'action sociale des organismes assureurs désignés.

Pour cela, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats, ont décidé de compléter les avenants n° 35, n° 36, n° 71, n° 85 et n° 87 à la convention collective nationale de travail étendue réglant les rapports entre les avocats et leur personnel conclue le 20 février 1979 (ci-après dénommée «la Convention collective nationale de branche») par le présent avenant.

Article 1

Taux de cotisation

Retraite professionnelle et supplémentaire

La CREPA a présenté à la Commission Mixte Paritaire les comptes au 31 décembre 2010 du régime de retraite professionnelle et supplémentaire objet de l'avenant 87 du 22 juin 2007 et étendu par arrêté le 23 novembre 2007.

Les comptes ont démontré que le plan de provisionnement prévu à cet avenant était respecté.

Régime de prévoyance et rente OCIRP

Les comptes du régime de prévoyance et de la rente OCIRP étant équilibrés, il n'y a pas lieu de modifier les taux de cotisations actuels qui sont les suivants :

	Personnel non cadre					
	Part patronale		Part salariale		Taux global	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Prévoyance* <i>* taux d'appel de 112,19 % inclus</i>	1,18 %	1,18 %	0,68 %	0,68 %	1,86 %	1,86 %
Rente OCIRP	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,10 %	0,10 %
Total	1,23 %	1,23 %	0,73 %	0,73 %	1,96 %	1,96 %

	Personnel cadre et assimilé					
	Part patronale		Part salariale		Taux global	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Prévoyance* <i>* taux d'appel de 112,19 % inclus</i>	1,85 %	1,07 %	0,68 %	0,68 %	2,53 %	1,75 %
Rente OCIRP	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,10 %	0,10 %
Total	1,90 %	1,12 %	0,73 %	0,73 %	2,63 %	1,85 %

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats décident que le taux de cotisation au régime de prévoyance pourra diminuer en fonction des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponibles, sur décision de la CREPA. Les éventuelles augmentations de cotisations seront nécessairement négociées par la Commission mixte paritaire de la branche professionnelle.

Les parties signataires conviennent d'examiner dans les 6 mois les dispositions du régime conventionnel.

Article 2 Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remet à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limitation de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les entreprises adhérentes sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

Article 3 Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale et au regard des objectifs visés en préambule, l'institution de prévoyance CREPA, institution de prévoyance agréée régie par le Code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 80 rue Saint Lazare, 75009 Paris, est désignée, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties des régimes obligatoires de prévoyance et de retraite,

l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance OCIRP, régi par le Code de la sécurité sociale dont le siège est situé au 10 rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné en tant qu'organisme assureur pour la garantie de rente éducation ou la garantie rente de conjoint survivant.

Les parties au présent avenant réexamineront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. À cette occasion, les organismes assureurs désignés présenteront aux partenaires sociaux un rapport détaillé sur la situation des régimes établie avec le concours d'un actuair.

Pour ce faire, les parties au présent avenant se réuniront au plus tard 6 mois avant l'expiration de ce délai de 5 ans. La décision fait l'objet d'une délibération de la Commission Mixte Paritaire.

Article 4 Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du lendemain de son dépôt dans les conditions légales.

Les parties donnent délégation à la CREPA pour procéder, en leur nom, aux opérations de dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Avenant n° 107 du 25 mai 2012

[Étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt soit le 19 juin 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;
SPAAC CFE-CGC ;
CONSEIL CGT ;
SNECPJJ CFTC.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats, ont par l'avenant n° 106 à la convention collective nationale de travail étendue réglant les rapports entre les avocats et leur personnel conclue le 20 février 1979 (ci-après dénommée «la Convention collective nationale de branche») réaffirmé les valeurs fondamentales régissant les garanties de prévoyance de la branche : mutualisation des risques au niveau professionnel et solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats ont choisi d'améliorer encore les garanties offertes aux salariés en organisant l'adaptation de leurs régimes de prévoyance aux évolutions législatives récentes notamment à la transformation de l'âge légal de départ à la retraite.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats ont de même décidé de mettre définitivement fin à des situations qui ont pu perdurer et dans lesquelles les garanties offertes aux salariés étaient inférieures aux minima résultant des accords de branche.

Pour cela également, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats, ont décidé de compléter les avenants n° 11, n° 35, n° 36, n° 85, n° 87 et n° 106 à la Convention collective nationale de branche par le présent avenant.

Article 1

Transfert des engagements relatifs aux prestations en cours et poursuite de la revalorisation des rentes en cours

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats rappellent les conséquences de la résiliation d'un contrat d'assurance prévoyance groupe par un cabinet lorsqu'il adhère au Règlement des organismes assureurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats. Dans le cas où l'assureur dont le contrat est résilié couvre déjà un ou des sinistre(s) intervenu(s), selon les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin telle que complétée par la loi du 17 juillet 2001 et du 9 novembre 2010 :

— cet organisme assureur maintient le versement des indemnités et rentes en cours de service, au minimum à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat ;

— la résiliation de ce contrat d'assurance est sans effet sur les prestations, immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution, ainsi que sur les prestations à naître au titre de la garantie décès ;

— une indemnité de résiliation est due à l'assureur lorsque le provisionnement des engagements n'est pas complet. C'est pourquoi, dans cette configuration, il est décidé que sont désormais pris en charge par les organismes assureurs désignés (la CREPA pour les indemnités journalières, rentes invalidité et maintien décès correspondant et l'OCIRP pour les rentes éducation, les rentes de conjoint survivant et maintien décès correspondant) :

— la poursuite de la revalorisation, dans les conditions définies à leur règlement, des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation, rente de conjoint survivant) en cours de versement à la date de résiliation ;

-
- la revalorisation de la base des garanties permettant de déterminer le montant des prestations en cas de décès dans les conditions du contrat ayant fait l'objet d'une résiliation ;
 - la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien des prestations en cours de service ou différées, à la charge du précédent organisme assureur, par suite du transfert des provisions réglementairement calculées et constituées au titre du maintien de ces garanties, par le précédent assureur vers les organismes désignés ;
 - la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité de travail et d'une pension ou rente d'invalidité, versées ou à verser par l'assureur précédent, par suite du transfert des provisions réglementairement calculées et constituées au titre du maintien de cette garantie, par le précédent assureur vers les organismes assureurs désignés ;
 - l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien de la garantie décès si les garanties du précédent contrat étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, lorsque le contrat de travail du bénéficiaire des prestations en cours de versement n'est pas rompu à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Article 2

Régularisation des adhésions

Les cabinets d'avocats sont tenus d'adhérer aux organismes assureurs désignés dans les conditions prévues aux avenants n° 35, 71 et 106 à la Convention Collective.

Les cabinets d'avocats qui ne justifient pas d'un régime souscrit avant le 1^{er} janvier 1993 au profit de leur personnel respectant les conditions de la dérogation à l'obligation d'adhésion prévue par l'avenant n° 35 à la Convention Collective, sont tenus d'adhérer spontanément aux organismes désignés et en cas de non effectivité avant le 1^{er} janvier 2013 se verront appliquer les dispositions de l'article 3 à compter de cette date.

Toutefois et à titre dérogatoire, les cabinets d'avocats qui justifient d'un régime plus favorable au profit de leur personnel, souscrit avant le 1^{er} janvier 1993, mais qui ne répond plus aux autres conditions de dérogation fixées à l'avenant n° 35 à la Convention collective, pourront ne se voir appliquer les dispositions de l'article 3 qu'au plus tard le 1^{er} janvier 2014 du fait des délais légaux de dénonciation.

Article 3

Adhésions, cotisations et reprise des engagements

Les cabinets d'avocats qui ne régularisent pas spontanément leur adhésion aux organismes assureurs désignés dans le mois suivant la date fixée à l'article 2 sont redevables, non seulement des majorations de retard prévues par les règlements des organismes assureurs désignés, mais également d'une pénalité financière égale à 100 % du montant des sommes dues au titre des prestations et indemnités à verser au salarié ou à ses ayants droit (provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur pour l'incapacité - invalidité, capitaux, allocation et rente en cas de décès).

La CREPA, organisme assureur désigné, a mandat pour recueillir les adhésions des cabinets d'avocats et pour appeler les cotisations du régime de prévoyance ainsi que les éventuelles majorations de retard et pénalités financières par tout moyen de droit, y compris le cas échéant par la voie judiciaire.

La CREPA peut également gérer toutes les modalités de reprise des engagements des assureurs résiliés par le transfert des provisions mathématiques (y compris pour le compte de l'OCIRP en ce qui concerne la garantie rente éducation ou rente de conjoint survivant).

Article 4

Changement d'organismes assureurs

En cas de changement ultérieur des organismes assureurs désignés, ces organismes résiliés, détenteurs des provisions mathématiques, poursuivraient la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations du risque décès maintenu, et ce dans des conditions au moins égales à celles déterminées par leurs règlements.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du lendemain de son dépôt dans les conditions légales.

Les parties donnent délégation à la CREPA pour procéder, en leur nom, aux opérations de dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Avenant n° 117 du 20 octobre 2017

[Étendu par arr. 18 janv. 2021, JO 26 janv., applicable à compter du lendemain de la publication de

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

FNUJA ;

CNADA ;

SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT.

Soucieux d'assurer au personnel des cabinets d'Avocats les garanties les plus larges en matière d'indemnisation des risques décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, rente éducation, rente temporaire de conjoint, les partenaires sociaux déterminent les nouveaux minima de garanties suivants.

Elles viennent remplacer les dispositions conventionnelles contraires.

Article 1er Risque décès

1.1 Capital décès

Les partenaires sociaux conviennent que le personnel non avocats des cabinets doit bénéficier d'un capital décès dont le montant ne peut pas être inférieur aux dispositions suivantes :

	Décès «toutes causes»		
	Personnel non cadre	Personnel cadre et assimilé	
Situation de famille	Tranches 1 et 2	Tranche 1	Tranche 2
Membre participant célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans personne à charge	80 %	150 %	150 %
Membre participant marié sans personne à charge	160 %	300 %	300 %
Membre participant avec personne à charge :			
- Membre participant (quelle que soit sa situation maritale)	160 %	300 %	300 %
- Personne à charge	50 %	100 %	100 %
Majoration par personne à charge supplémentaire	50 %	100 %	100 %

Les garanties décrites sont exprimées en pourcentage de la base des garanties.

La base des garanties est égale au total des rémunérations brutes limitées à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues par le salarié au cours des douze mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire brut annuel, limité à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications diverses et primes de rendement ainsi que les sommes provenant d'un Compte Épargne Temps lorsqu'elles financent un congé, avant toutes retenues des charges sociales et fiscales.

Le montant du capital est égal au produit de la base annuelle des garanties par le taux correspondant à la situation de famille, déterminé comme rappelé ci-dessus.

Il est rappelé que :

— La Tranche 1 est la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité sociale,

— La Tranche 2 est la fraction de salaire comprise entre une fois et trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

1.2 Définition des personnes à charge

Les enfants du salarié fiscalement à charge (c'est-à-dire pris en compte pour la détermination du quotient familial

ou pour lesquels le salarié verse une pension alimentaire déductible de son revenu global) sont considérés comme personnes à charge, qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis :

- lorsqu'ils sont âgés de moins de 18 ans ;
- lorsqu'ils sont âgés de 18 à moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :
 - soit qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois dans l'année ;
 - soit, lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de trois mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école, que celle-ci n'excède pas 65 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent l'une des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées, sous réserve, s'agissant d'un enfant âgé de plus de 20 ans, qu'il ait été allocataire avant son 20^{ème} anniversaire.

Les enfants du conjoint du salarié remplissant les conditions visées ci-dessus sont assimilés aux enfants du salarié lorsqu'ils sont pris en compte pour la détermination du quotient familial du foyer fiscal.

Les enfants reconnus ou adoptés par le salarié sont considérés à charge même s'ils sont fiscalement à charge de son partenaire lié avec lui par un Pacte Civil de Solidarité.

Sont également considérés comme personnes à charge, les ascendants du salarié entrant en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu (Article 196 A bis du Code Général des Impôts).

La situation de famille à retenir est celle existant au moment du décès de l'assuré. Toutefois, l'enfant né viable moins de 301 jours après le décès de l'assuré entre en ligne de compte pour le calcul du capital. La fraction de capital correspondante est réglée sur présentation d'une copie intégrale de l'acte de naissance.

1.3

Prise en considération des circonstances du décès

En cas de décès au cours d'un même événement de l'assuré et d'une ou plusieurs personnes dont l'existence est susceptible d'être prise en considération pour le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu.

En cas de décès par accident du salarié, le bénéficiaire recevra le versement d'un capital supplémentaire.

Le décès est considéré comme consécutif à un accident (Événement provenant d'une cause extérieure et survenant de manière soudaine, imprévisible et indépendante de la volonté du salarié) lorsqu'il a lieu dans les six mois suivant l'accident, des suites des blessures ou lésions constatées à cette occasion.

Le montant du capital est égal à 100 % du capital décès «toutes causes».

En cas de décès du conjoint du salarié simultané ou postérieur au décès du salarié, il est versé un capital, réparti entre les enfants à charge égal au capital décès «toutes causes». Les majorations tiennent alors compte des enfants effectivement à charge du conjoint lors de son décès et qui étaient initialement à la charge du salarié.

La garantie est accordée sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- que le conjoint décède au plus tôt le jour du décès du salarié et au plus tard à la date de liquidation de ses droits au titre de l'Assurance Vieillesse,
 - qu'il ne soit ni séparé de corps ou de fait ni en instance de divorce au moment du décès,
 - qu'il ne soit ni remarié ou lié par un Pacte Civil de Solidarité au moment de son décès,
 - qu'il laisse un ou plusieurs enfants, à sa charge au moment de son décès, et initialement à la charge du salarié.
- Le décès est considéré comme simultané lorsque les deux conjoints décèdent du fait d'un même événement :
- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
 - ou, lorsque le conjoint décède avant le salarié, sous réserve que ce dernier décède dans les 48 heures qui suivent.

1.4

Allocation obsèques

Les garanties doivent également prévoir une allocation pour le salarié dont le montant maximal est fixé à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale à l'occasion des obsèques :

- de son conjoint, à condition qu'il ne soit ni séparé de corps ou de fait ni en instance de divorce au moment du décès,
- ou d'un enfant à charge,
- ou d'un ascendant à charge.

Article 2

Incapacité temporaire de travail

2.1

Définition

L'incapacité temporaire de travail est la situation dans laquelle se trouve un salarié, suite à un accident ou une maladie, qui est temporairement inapte à l'exercice de son activité professionnelle et qui perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La convention collective impose à l'employeur de maintenir aux salariés ayant :

- de 3 à moins de 5 ans d'ancienneté : 100 % de leur salaire pendant 2 mois
- Plus de 5 ans d'ancienneté : 100 % de leur salaire pendant 4 mois

Ce dispositif reste inchangé mais les partenaires sociaux de la branche souhaitent instaurer des garanties minimales pour les cabinets d'avocats en matière de couverture prévoyance complémentaire.

2.2

Montant de l'indemnité journalière

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 95 % du salaire d'activité net des retenues légales.

Cette indemnité vient en complément :

- des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- du salaire versé dans le cadre d'une activité à temps partiel ;
- des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire (assurance chômage etc.)

En tout état de cause, le montant total de ces indemnités ne peut pas dépasser 95 % du dernier salaire d'activité net des retenues légales à la date de l'arrêt.

2.3

Franchise

L'indemnisation journalière de prévoyance prend effet à l'issue d'une période de franchise de 30 jours calendaires continus d'arrêt de travail.

Seules les périodes indemnisées par les organismes de sécurité sociale peuvent donner lieu à indemnisation par les organismes de prévoyance.

Toute période de travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique prise en charge en totalité par les organismes de sécurité sociale est prise en compte pour le calcul de la franchise.

En revanche, la période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'est pas prise en considération pour la détermination de la franchise.

2.4

Fin de versement de l'indemnisation

L'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail prend fin :

- à la date à laquelle l'indemnisation par les organismes de sécurité sociale prend fin ;
- à la date à laquelle le salarié bénéficiaire reprend une activité professionnelle sans diminution de sa rémunération brute ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par les organismes de sécurité sociale ;
- à la date de liquidation des droits à la retraite ;
- lorsque, suite à une expertise médicale, le salarié bénéficiaire est déclaré ne plus être en situation d'incapacité temporaire de travail.

Article 3

Rente d'invalidité

L'invalidité permanente, confirmée par les organismes de sécurité sociale, ouvre droit au bénéfice d'une rente d'invalidité dont le montant est fixé comme suit, en fonction du type de catégorie de l'invalidité :

- invalidité 1^{ère} catégorie :

Rente d'incapacité permanente, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est supérieur ou égale à 33 % et inférieur à 66 %	60 % du salaire net d'activité issu de la base de garantie
---	--

— Invalidité 2^{ème} catégorie :

Rente d'incapacité permanente, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est supérieur ou égale à 66 % et inférieur à 80 %	100 % du salaire net d'activité issu de la base de garantie
---	---

— Invalidité 3^{ème} catégorie :

Rente d'incapacité permanente, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est supérieur ou égale à 80 % et qui nécessite l'assistance d'une tierce personne	100 % du salaire net d'activité issu de la base de garantie Avec majoration égale à 50 % de l'indemnité versée par la sécurité sociale pour assistance d'une tierce personne
---	---

La base des garanties est égale au total des rémunérations brutes limitées à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues par le salarié au cours des douze mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire brut annuel, limité à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications diverses et primes de rendement ainsi que les sommes provenant d'un Compte Épargne Temps lorsqu'elles financent un congé, avant toutes retenues des charges sociales et fiscales.

Cette rente vient en complément :

- des rentes servies par le Régime général de sécurité sociale ;
- du salaire versé dans le cadre d'une activité à temps partiel ;
- des prestations versées par l'assurance chômage dans le cas d'une invalidité ou d'une incapacité permanente permettant une activité rémunérée ;
- des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire ;
- des indemnités journalières versées au titre de l'incapacité temporaire de travail.

En tout état de cause, le montant total de ces indemnités ne peut pas dépasser 100 % du dernier salaire d'activité net des retenues légales à la date de l'arrêt pour les rentes d'invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie et de 60 % du salaire d'activité net des retenues légales à la date de l'arrêt pour les rentes d'invalidité de 1^{ère} catégorie.

Pour ce dernier calcul, la majoration pour tierce personne est exclue.

Article 4

Rente temporaire de conjoint et rente éducation

La garantie «Rente éducation» et la garantie «Rente temporaire de conjoint» ont pour objet, dans le cadre de l'amélioration de la garantie décès, le versement en cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie d'une rente temporaire à chacun des enfants à charge, ou à défaut d'enfants à charge, au conjoint survivant.

La Perte Totale et Irréversible d'Autonomie s'entend du classement en invalidité de troisième catégorie par la Sécurité sociale.

En cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie du salarié, il est versé à ses enfants à charge une rente temporaire exprimée en pourcentage de la base des garanties égale, pour chacun des enfants à :

- 10 % du salaire annuel brut jusqu'au 16^{ème} anniversaire
- 12 % du salaire annuel brut du 16^{ème} anniversaire au 18^{ème} anniversaire
- 15 % du salaire annuel brut du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire sous condition de poursuite d'études.

La base des garanties est égale au total des rémunérations brutes limitées à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues par le salarié au cours des douze mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire brut annuel, limité à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications diverses et primes de rendement ainsi que les sommes provenant d'un Compte Épargne Temps lorsqu'elles financent un congé, avant toute retenue des charges sociales et fiscales.

Le montant des prestations est doublé lorsque le bénéficiaire est ou devient orphelin de père et de mère.

En l'absence d'enfant à charge, en cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie du salarié, il est versé au conjoint survivant une rente temporaire exprimée en pourcentage du salaire annuel brut et qui correspond à 7 % du salaire annuel brut.

Cette rente est versée jusqu'à ce que le bénéficiaire atteigne l'âge visé au 1^o de l'article L.351-8 du Code de la sécurité sociale.

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus ;

— jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,

— jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition :

— soit de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

— soit d'être en apprentissage ;

— soit de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

— soit d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

— soit d'être employés dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés,

— Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^{ème} anniversaire équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent.

Sont également considérés comme enfants à charge, indépendamment de leur position fiscale :

— les enfants à naître ;

— les enfants nés viables ;

— les enfants recueillis, c'est à dire ceux de l'ex conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est tenu au versement d'aucune pension alimentaire.

Est considéré comme conjoint survivant du salarié, le partenaire marié, lié par un PACS ou concubin.

Est également assimilé à un conjoint au sens légal, le concubin pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins deux ans avant la date du sinistre. De plus il doit être, comme le salarié décédé, libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de PACS. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Article 5

Garanties d'assistance

En complément des minima de garanties prévoyance prévus aux articles 1 à 4, le cabinet d'avocat devra également mettre en place des garanties d'assistance.

Ces garanties devront a minima couvrir les domaines suivants :

Prestations d'assistance en cas d'arrêt de travail

Accompagnement et préparation au retour à l'emploi

Prestations d'assistance en cas de perte d'autonomie reconnue

1

Accompagnement et préparation au retour à l'emploi

— En cas de perte d'autonomie reconnue (PTIA ou IPT)

2

Prestations en cas de perte d'autonomie reconnue

- a) Aide à domicile
- b) Autres prestations de Bien-être et de Soutien en substitution
- c) Garde des enfants ou petits-enfants de moins de 16 ans
- d) Garde des personnes dépendantes
- e) Garde des animaux familiers
- f) Téléassistance
- g) Présence d'un proche au chevet

Prestations d'assistance en cas de décès

1

Accompagnement spécifique en cas de décès

- a) Enregistrement et Respect des volontés
- b) Conseil Devis obsèques
- c) Organisation des obsèques
- d) Accompagnement Médico-Psycho-Social

2

Prestations d'assistance en cas de décès du participant

- a) Service d'accompagnement et d'écoute
- b) Aide à Domicile
- c) Autres prestations de Bien-être et de Soutien en substitution
- d) Garde des enfants ou petits-enfants de moins de 16 ans
— soit le transport aller/retour d'un proche jusqu'au domicile, pour garder les enfants,
- e) Garde ou transfert des personnes dépendantes
- f) Garde des animaux familiers
- g) Avance de fonds

3

Prestations en cas de décès d'un proche du participant en France

4

Prestations en cas de décès du participant à plus de 50 km du domicile et dans le monde entier

- a) Transfert ou rapatriement du corps ou de l'urne cinéraire
- b) Assistance des proches en cas de décès
- c) Mise à disposition d'un taxi
- d) Retour des proches (conjoint et enfants)

Article 6

Action sociale

Une action sociale au bénéfice des salariés devra également être proposée par les organismes de prévoyance complémentaire.

L'action sociale devra couvrir les domaines suivants :

- Des aides pour les études des enfants
- Des aides aux activités parascolaires
- Des aides aux vacances
- Des aides financières aux salariés en cas de difficultés ponctuelles
- Des actions de prévention notamment dans le domaine de la santé
- Un service d'assistantes sociales pour accompagner les salariés dans l'accès aux droits, l'orientation vers un réseau de service à domicile, de recherche d'établissement, ou pour des informations sur les secours financiers.

Article 7

Les taux de cotisation (cotisations OCIRP comprises)

Les cabinets d'avocats devront consacrer aux garanties prévues aux articles 1 à 7, le budget suivant :

Personnel non cadre	
T1	T2
1.75 %	1.75 %

Personnel cadre	
T1	T2
2.35 %	1.65 %

Il est rappelé que :

- La Tranche 1 est la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- La Tranche 2 est la fraction de salaire comprise entre une fois et trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 8 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté procédant à son extension.

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

Article 9 Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 127 du 12 juillet 2019

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai, applicable à compter du 12 juill. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNUJA ;

CNADA ;

SAFE ;

CNAE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

CGT ;

FEC FO ;

UNSA.

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de formaliser dans un seul document la répartition des cotisations des garanties conventionnelles :

- de prévoyance,
- de dépendance,
- à la retraite professionnelle et supplémentaire.

La répartition est la suivante :

Pour le personnel non cadre

	Part patronale		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2
Prévoyance	64 %		36 %	
Prévoyance (rente éducation <i>Ocirp</i> (Terme exclu de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai))	50 %		50 %	

	Part patronale		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2
Dépendance (sur salaire total brut)	50 %		50 %	
Retraite professionnelle et supplémentaire	55 %	51 %	45 %	49 %

Pour les cadres et assimilés

	Part patronale		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2
Prévoyance	73 %	61 %	27 %	39 %
Prévoyance (rente éducation <i>Ocirp</i> (Terme exclu de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai))	50 %		50 %	
Dépendance (sur salaire total brut)	50 %		50 %	
Retraite professionnelle et supplémentaire	55 %	58,33 %	45 %	41,67 %
T1 : partie du salaire limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur T2 : partie du salaire comprise entre 1 et 3 plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur Salaire total brut : salaire total sans limitation				

Une décision plus favorable aux salariés peut résulter d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Cet accord ne nécessite pas de dispositions particulières suivant que les cabinets emploient plus ou moins de cinquante salariés.

Le présent accord annule toutes dispositions antérieures et entre en vigueur dès ce jour.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Régime de dépendance et d'assistance Avenant n° 93 bis du 23 juillet 2010

[Étendu par arr. 20 févr. 2011, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Mod. par Avenant n° 103, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc.

Par avenant 66 à la Convention Collective Nationale de Travail du 20 Février 1979, réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel, signé le 15 Juin 2001 et étendu par arrêté du 9 Avril 2002 publié au Journal Officiel (JO) du 20 Avril 2002, les partenaires sociaux ont mis en place une garantie «Dépendance» et une garantie «Assistance».

Par avenant 76 signé le 9 Juillet 2004 et étendu par arrêté du 19 Octobre 2004 publié au Journal Officiel (JO) du 29 Octobre 2004, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés des branches professionnelles ont précisé les conditions de la garantie «Dépendance».

Par avenant 83 signé le 7 Avril 2006 et étendu par arrêté du 16 Octobre 2006 publié au Journal Officiel (JO) du 25 Octobre 2006, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle ont modifié les conditions d'application de la garantie «Dépendance».

Par avenant 93 signé le 21 novembre 2008, les parties à la convention collective ont substitué aux garanties antérieures un nouveau régime de dépendance, aux conditions d'accès indépendantes de celles fixées au titre d'autres régimes créés antérieurement, hormis celles concernant la fermeture de la garantie définie par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83.

Les modalités concrètes de ce régime ont suscité des réserves des organismes de sécurité sociale, quant au sort social des contributions alimentant le Fonds d'aide au maintien de la garantie dépendance des retraités (AMGDR). Les discussions ouvertes à ce sujet avec l'ACOSS mais aussi les modifications des textes relatifs aux régimes L. 137-11 du code de la sécurité sociale introduits dans le projet de réforme des retraites ont conduit les parties à la convention collective à supprimer ce Fonds à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2010, et à réviser le régime instauré par l'avenant 93, en introduisant une meilleure égalité de traitement entre les bénéficiaires et en organisant la solidarité à l'intérieur de la profession.

Tel est l'objet du présent avenant n° 93 bis qui a vocation à réviser le texte de l'avenant 93 auquel il se substitue

en totalité à compter de sa date d'effet, soit le 1^{er} janvier 2010.

Les conditions du Régime de Dépendance sont définies selon les 5 parties ci-après convenues :

1^{ère} partie : Dispositif du Régime de Dépendance Obligatoire

- Bénéficiaires du Régime de Dépendance Obligatoire,
- Nature et montant de la garantie en cas de dépendance,
- Cessation de l'affiliation obligatoire et droits des bénéficiaires,
- Cotisations.

2^{ème} partie : Dispositif du Régime de Dépendance Facultatif

- Départs ou mise à la retraite,
- Autres cas de départ de la branche professionnelle.

3^{ème} partie : Définition de l'état de dépendance

4^{ème} partie : Fermeture des garanties mises en œuvre par l'avenant 66, tel que modifié par les avenants 76 et 83 et suppression des dispositions relatives au fonds AMGDR de l'avenant 93

5^{ème} partie : Dispositions générales

Partie Première

Dispositif du régime de dépendance obligatoire

I - Bénéficiaires du régime de dépendance obligatoire

Sont bénéficiaires du «Régime Dépendance Obligatoire» :

- tous les salariés visés à l'article 1 de la Convention Collective Nationale,

Ainsi, on entend par Bénéficiaires :

- tous les Salariés inscrits à l'effectif des Employeurs, membres adhérents, sans distinction du fait qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, ou pendant leurs périodes de suspension de contrat de travail,
- tous les Salariés inscrits à l'effectif des Employeurs, membres adhérents, atteints d'une pathologie ou en arrêt maladie avant la date d'effet de l'accord, *à l'exception de ceux qui sont dans un état de Dépendance à cette même date.* (Termes exclus de l'extension par arr. 20 févr. 2011, JO 1^{er} mars)

La qualité de Bénéficiaire est acquise :

- à la date de prise d'effet de l'adhésion de l'Employeur, si le salarié figure à cette date dans les effectifs,
- à sa date d'embauche si elle est postérieure à la date d'effet de l'adhésion de l'Employeur.

II - Nature et montant de la garantie en cas de dépendance

2.1- Définition de la garantie

Le Bénéficiaire du Régime de Dépendance Obligatoire reconnu en état de Dépendance tel que défini en troisième partie ci-après, a droit à une rente viagère mensuelle unique, quel que soit le nombre d'employeurs, dont le montant, est fixé comme suit en fonction de son niveau de Dépendance :

Dépendance totale : 800 Euros

Dépendance partielle : 400 Euros

Les rentes ne se cumulent pas : elles sont attribuées de manière alternative, en fonction de l'état de dépendance constaté dans les conditions fixées ci-après.

2.2- Modalités de paiement de la rente

La rente est payable mensuellement d'avance.

Le paiement de la rente se poursuit jusqu'à la fin du mois au cours duquel intervient, soit la cessation de l'état de Dépendance soit le décès du Bénéficiaire.

2.3- Franchise

L'organisme assureur verse la rente Dépendance dès lors que la durée totale de l'état de Dépendance, sans interruption, dépasse la période de franchise.

Cette franchise a une durée de 3 mois qui commence à courir à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date, attestée par le médecin conseil de l'organisme assureur, du début de l'état de Dépendance du Bénéficiaire.

Le versement de la rente Dépendance commence le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration de la franchise.

2.4- Revalorisation des rentes

Le montant des rentes en cours de service est revalorisable sur décision de l'organisme assureur avant le 1^{er} décembre de l'année en cours pour l'année suivante, en fonction des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponibles.

III - Cessation de l'affiliation obligatoire et droit des bénéficiaires

3.1- L'affiliation du Bénéficiaire et le droit aux garanties cessent de produire leurs effets

— à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui le lie à son Employeur, sous réserve des dispositions visées à l'article 3.2 ci-après,

— en cas de décès,

— et, en tout état de cause, à la date d'effet de la résiliation du présent accord, sauf pour ce qui concerne les droits antérieurement acquis dans les conditions fixées au paragraphe ci-après du présent avenant.

3.2- Conditions du maintien de la garantie en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail autre qu'un licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, tout bénéficiaire justifiant d'un mois de présence chez son dernier employeur bénéficie du maintien de la garantie dépendance sans contrepartie de cotisation.

Le maintien de cette garantie prend effet le lendemain de la rupture effective du contrat de travail. Ce maintien est limité à la durée correspondant à celle du dernier contrat de travail du bénéficiaire (appréciée en mois entiers), dans la limite de 9 mois de garantie.

Le maintien de la garantie cesse quand le bénéficiaire reprend un autre emploi ou s'il ne peut plus justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour l'application de cette mesure, le membre Adhérent s'engage à communiquer à l'organisme assureur la période exacte de début et de fin d'affiliation à l'assurance chômage selon les justificatifs qui lui auront été remis par son ancien salarié.

À la cessation de ce maintien, une réduction des droits s'applique selon les dispositions prévues à l'article 3.3 ci-après.

3.3- Réduction des droits

La réduction des droits s'applique uniquement au terme de l'affiliation obligatoire. Si le Bénéficiaire a payé au moins un certain nombre d'années de cotisations pleines au terme de son affiliation obligatoire et, qu'en cas de rupture du contrat de travail il ne souhaite pas souscrire au Régime Dépendance Facultatif à titre individuel prévu en deuxième partie du présent avenant, il bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction.

Le nombre d'année de cotisations pleines est fixé à :

- 8 pour les ruptures de contrat de travail dues au départ ou à la mise à la retraite,
- 10 pour les autres cas de rupture.

Cette mise en réduction s'effectue selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur à la date où elle se produit. Ce barème prend en compte le nombre d'années de cotisation et une projection à long terme des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponible.

IV - Cotisation

4.1- Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation due au titre du Régime Dépendance Obligatoire est égal à 1 % du montant de la rémunération annuelle brute du Bénéficiaire. Celle-ci tient compte du nombre de jours de présence de chaque Bénéficiaire inscrit à l'effectif de l'Employeur, et des dates d'entrée et de sortie éventuelles du Bénéficiaire.

La rémunération annuelle brute correspond à la totalité du salaire annuel brut perçu par le Bénéficiaire incluant notamment les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes diverses.

Dans le cas du maintien de la couverture moyennant cotisation pendant des situations de suspension du contrat de travail, la rémunération sera reconstituée sur une base annuelle, telle que prévue au contrat de travail.

Pour toutes les catégories de salariés bénéficiaires inscrits à l'effectif de l'Employeur, le versement de la totalité de la cotisation, à l'organisme assureur, incombe à l'Employeur.

4.2- Répartition de la cotisation due au titre de l'affiliation obligatoire

La répartition de la cotisation entre l'Employeur et le salarié bénéficiaire est fixée de la manière suivante en pourcentage de la rémunération annuelle brute ou de la rémunération reconstituée :

- à la charge de l'Employeur : 50 %,

- à la charge du salarié Bénéficiaire : 50 %.

4.3- Révision de la cotisation

Le montant de la cotisation pourra être réexaminé sur décision de l'organisme assureur avant le 1^{er} juillet de l'année en cours pour l'année suivante, en fonction des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponibles.

4.4- Cessation de la cotisation

Le montant de la cotisation au Régime Dépendance Obligatoire cesse d'être dû :

- en cas de suspension du contrat de travail pour des motifs autres que ceux prévus par la Loi, ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui lie le Bénéficiaire à son Employeur,
- à compter du versement de la rente dépendance,
- en cas de décès,
- et, en tout état de cause, à la date d'effet de la résiliation du présent avenant à la convention collective.

Partie Deuxième

Dispositif du régime de dépendance facultatif

Les personnes qui souhaitent le maintien de la garantie dépendance à titre individuel peuvent adhérer au Régime de Dépendance Facultatif. En cas d'adhésion, la nature et le montant de la garantie en cas de dépendance, la définition de la dépendance, la réduction des droits et la revalorisation sont identiques à ceux définis dans les première et troisième parties, sauf dispositions spécifiques ci-dessous.

Dans le cadre de la poursuite de la garantie à titre individuel, la cotisation individuelle qui doit être versée est déterminée en fonction de la durée de cotisation au régime obligatoire. Pour un même âge au départ à la retraite, la cotisation individuelle sera d'autant moins élevée que la durée de cotisation au régime obligatoire aura été importante. Toutefois, en cas de cessation du paiement de la cotisation, le montant de la rente garantie est déterminé en fonction de la durée de cotisation aux régimes obligatoire et facultatif.

Les personnes concernées par le maintien de la garantie à titre individuel sont les personnes partant ou mises à la retraite, ainsi que les personnes ayant quitté la branche professionnelle pour un autre motif.

I - Départs ou mise à la retraite

1- Modalités d'adhésion au Régime de Dépendance Facultatif - Montant de la cotisation

Les personnes en situation de retraite, bénéficiant du Régime de Retraite Professionnel et Supplémentaire géré par la CREPA, immédiatement, ou en différé si elles bénéficient des conditions spécifiques relatives aux longues carrières, telles que définies aux articles D. 351-1-1 à D. 351-1-3 du code de la Sécurité Sociale en vigueur au jour de la signature de l'avenant ou modifié par tout texte subséquent, peuvent continuer à bénéficier de la garantie Dépendance aux conditions en vigueur moyennant le paiement d'une cotisation annuelle dont le montant est fixé selon un barème établi par l'organisme assureur.

Ce barème tient compte du nombre d'années pendant lesquelles ces personnes ont cotisé en qualité de bénéficiaires du Régime de Dépendance Obligatoire.

Le barème de l'organisme assureur est établi en fonction de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se calcule par différence de millésimes entre l'année de départ ou de mise à la retraite et l'année de naissance du bénéficiaire, diminué du nombre d'années pleines de cotisation au régime obligatoire défini dans la Première partie du présent avenant. En cas de discontinuité de cotisation pendant la période d'activité, le nombre d'années pleines est reconstitué en prenant en compte le nombre de mois pleins de cotisation, divisé par douze.

Afin de faciliter l'accès des retraités à la garantie dépendance à titre individuel et dans un objectif de solidarité professionnelle, il est convenu que, pour toutes personnes partant ou mises à la retraite entre 2010 et 2015 et ayant cotisé depuis la date du 1^{er} janvier 2010 au régime obligatoire dépendance des actifs, l'âge à l'adhésion au dispositif facultatif de poursuite des garanties calculé en fonction des dispositions de l'avenant sera diminué de quatre ans.

Cette mesure bénéficie également aux personnes partant ou mises à la retraite le jour du 1^{er} janvier 2010 et ayant cotisé au titre de la garantie dépendance mise en œuvre par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83.

Pour adhérer au Régime de Dépendance Facultatif, les personnes éligibles doivent notifier à l'organisme assureur leur volonté de continuer à participer à cette garantie dépendance en adhérant à ce dispositif à titre individuel, dans les trois mois suivant la date d'effet de la retraite. Dans le cas contraire, les personnes en situation de retraite se verront appliquer les dispositions prévues à l'article «Réduction des droits».

À la demande des personnes en retraite, le bénéfice des garanties à taux plein cesse de plein droit :

- Au 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve que cette

demande parvienne à l'organisme assureur au plus tard le 31 octobre,

- En cas de non paiement des cotisations à la date limite du délai de paiement, l'organisme assureur ayant constaté que l'adhésion est résiliée de plein droit au terme d'un délai de 40 jours à compter de l'envoi d'une lettre recommandée de mise en demeure de paiement.

Le refus ou la dénonciation de l'adhésion au Régime de Dépendance Facultatif, par les personnes en situation de retraite, sont définitifs, de telle sorte qu'elles ne pourront plus formuler ultérieurement de demande d'adhésion à ce régime.

2- Modalités de paiement et recouvrement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement et d'avance, recouvrées par l'organisme assureur directement auprès du bénéficiaire en situation de retraite, seul responsable du paiement desdites cotisations.

3- Réduction des droits

Si le Bénéficiaire cesse de payer ses cotisations et qu'il a déjà acquitté au moins 8 années de cotisations pleines en tant que Bénéficiaire des régimes obligatoire et facultatif, il bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction, selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur.

Toutefois, pour les demandes d'adhésion au Régime de Dépendance Facultatif formulées avant le 31 décembre 2019, suite au départ ou à la mise en retraite, le droit au maintien partiel de la garantie sera acquis par application d'une valeur de réduction dès la sixième année de cotisations pleines en tant que Bénéficiaire des régimes obligatoire et facultatif.

Après mise en réduction, l'adhésion est définitivement résiliée et le paiement des cotisations ne peut être repris pour acquérir de nouveaux droits.

4- Retour dans la profession

En cas de retour dans la profession, dans le cadre d'une situation d'emploi-retraite, les cotisations au régime dépendance facultatif sont suspendues. La personne pourra les reprendre au moment où elle quitte de nouveau le régime dépendance obligatoire, pour sa reprise de retraite, dans les conditions définies à l'article 1. Dans ce cas, l'âge à l'adhésion calculé pour la détermination de la nouvelle cotisation tiendra compte du nombre de mois pleins de cotisation au titre des régimes dépendance, obligatoire et facultatif, divisé par douze.

II - Autres cas de départs de la branche professionnelle

1- Modalités d'adhésion au maintien de la garantie - Montant de la cotisation

Le Bénéficiaire quittant la branche professionnelle, sous réserve qu'il ait cotisé pendant cinq années pleines au Régime de Dépendance Obligatoire présenté en première partie, peut continuer à bénéficier de la garantie Dépendance aux conditions en vigueur moyennant le paiement d'une cotisation annuelle dont le montant est fixé selon un barème établi par l'organisme assureur.

Ce barème tient compte du nombre d'années pendant lesquelles la personne a cotisé en qualité de bénéficiaire du Régime de Dépendance Obligatoire.

Le barème de l'organisme assureur est établi en fonction de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se calcule par différence de millésimes entre l'année de départ de la branche professionnelle et l'année de naissance du Bénéficiaire, diminué du nombre d'années pleines de cotisation au régime obligatoire défini dans la première partie du présent avenant. En cas de discontinuité de cotisation pendant la période d'activité, le nombre d'années pleines est reconstitué en prenant en compte le nombre de mois pleins de cotisation, divisé par 12.

Pour bénéficier du Régime de Dépendance Facultatif, la personne éligible doit notifier à l'organisme assureur sa volonté de continuer à participer à cette garantie dépendance en adhérant au Régime de Dépendance Facultatif, pendant les trois mois précédant son départ de la branche professionnelle, et au plus tard à la date de rupture de son contrat de travail. Dans le cas contraire, les personnes quittant la branche se verront appliquer les dispositions prévues à l'article «Réduction des droits».

À la demande de la personne bénéficiant du Régime de Dépendance Facultatif, le bénéfice des garanties à taux plein cesse de plein droit :

- Au 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve que cette demande parvienne à l'organisme assureur au plus tard le 31 octobre.

- En cas de non paiement des cotisations à la date limite du délai de paiement, l'organisme assureur ayant constaté que l'adhésion est résiliée de plein droit au terme d'un délai de 40 jours à compter de l'envoi d'une lettre recommandée de mise en demeure de paiement.

Le refus ou la dénonciation de l'adhésion au Régime de Dépendance Facultatif, par les personnes ayant quitté la branche professionnelle, sont définitifs, de telle sorte qu'elles ne pourront plus formuler ultérieurement de demande d'adhésion à ce régime.

2- Modalités de paiement et recouvrement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement et d'avance, recouvrées par l'organisme assureur directement auprès du Bénéficiaire ne travaillant plus dans la branche professionnelle, seul responsable du paiement desdites cotisations.

3- Réduction des droits

Si le Bénéficiaire cesse de payer ses cotisations et qu'il a déjà acquitté au moins 10 années de cotisations pleines en tant que Bénéficiaire des régimes dépendance obligatoire et facultatif, il bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction, selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur.

Après mise en réduction, l'adhésion est définitivement résiliée et le paiement des cotisations ne peut reprendre pour acquérir de nouveaux droits.

4- Retour dans la profession

En cas de retour dans la profession, les cotisations au Régime de Dépendance Facultatif sont suspendues. La personne pourra reprendre le paiement de ces cotisations au moment où elle quitte de nouveau le Régime de Dépendance Obligatoire dans les conditions définies à l'article 1 ci-dessus. Dans ce cas, l'âge à l'adhésion calculé pour la détermination de la nouvelle cotisation tiendra compte du nombre de mois pleins de cotisation au titre des régimes dépendance, obligatoire et facultatif, divisé par douze.

Partie Troisième

Définition de l'état de dépendance

1 - L'état de dépendance se caractérise par l'une des deux situations définies ci-dessous. Cet état doit être consolidé et permanent et être reconnu par le médecin conseil de l'organisme assureur désigné par le présent avenant.

1.1- Dépendance «physique»

Est considéré comme étant en état de dépendance totale, le Bénéficiaire justifiant d'une prescription médicale dans l'un des domaines définis ci-après au paragraphe 1.5 et satisfaisant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être reconnu en situation de dépendance selon la grille AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources) dans les groupes 1 ou 2,
- être incapable d'exercer seul au moins 3 des 4 Actes de la Vie Quotidienne (AVQ).

Est considéré comme étant en état de dépendance partielle, le Bénéficiaire satisfaisant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être reconnu en situation de dépendance selon la grille AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources) dans les groupes 1, 2 ou 3,
- être incapable d'exercer seul au moins 2 des 4 Actes de la Vie Quotidienne (AVQ).

1.2- Dépendance «psychique»

Est considéré comme étant en état de dépendance totale, le Bénéficiaire justifiant d'une prescription médicale dans l'un des domaines définis ci-après au paragraphe 1.5 et satisfaisant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être reconnu en situation de dépendance totale selon la grille AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources) dans les groupes 1 ou 2,
- être atteint d'une démence médicalement diagnostiquée et constatée après examen des résultats au test psychotechnique «Blessed» en obtenant un score à l'échelle A supérieur à 18 et un score à l'échelle B inférieur à 10. L'évaluation du score est établie par le médecin conseil de l'organisme assureur.

Est considéré comme étant en état de dépendance partielle, le Bénéficiaire satisfaisant aux deux conditions suivantes :

- être reconnu en situation de dépendance totale selon la grille AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources) dans les groupes 1, 2 ou 3,
- être atteint d'une démence médicalement diagnostiquée et constatée après examen des résultats au test psychotechnique «Blessed» en obtenant un score à l'échelle A supérieur à 15 et un score à l'échelle B inférieur à 15. L'évaluation du score est établie par le médecin conseil de l'organisme assureur.

À tout moment, l'organisme assureur peut mettre en œuvre un contrôle médical afin de constater la réalité de l'état de dépendance du Bénéficiaire.

1.3- Définition des groupes GIR de la grille AGGIR

- Le GIR 1 comprend les personnes confinées au lit ou au fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale, nécessitant une présence continue d'intervenants.

• Le GIR 2 est composée de deux sous-groupes :

— d'une part, les personnes confinées au lit ou au fauteuil dont les fonctions mentales ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante,

— d'autre part, celles dont les fonctions mentales sont altérées mais qui conservent leurs capacités motrices.

• Le GIR 3 regroupe les personnes ayant conservé leur autonomie mentale et partiellement, leur autonomie locomotrice, mais qui nécessitent plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle.

• Le GIR 4 comprend les personnes qui ne peuvent pas se lever seules mais qui, une fois debout, peuvent se déplacer à l'intérieur du logement. Elles doivent être aidées pour la toilette et l'habillage.

• Le GIR 5 est composé des personnes qui sont capables de s'alimenter, s'habiller et se déplacer seules. Elles peuvent nécessiter une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage.

• Le GIR 6 regroupe les personnes qui n'ont pas perdu leur autonomie pour les actes discriminants de la vie quotidienne.

L'état de dépendance partielle avec un classement en GIR 4, 5 et 6 n'ouvre pas droit aux prestations de l'organisme assureur.

1.4- Définition des Actes de la Vie Quotidienne (AVQ)

• Le déplacement : capacité de se déplacer dans les pièces habituelles et les locaux de service du lieu de vie, après recours aux équipements adaptés,

• L'habillage : capacité à s'habiller et à se déshabiller correctement et complètement,

• L'alimentation : capacité à se servir et à manger de la nourriture préalablement préparée,

• La toilette : capacité à satisfaire, de façon spontanée, à un niveau d'hygiène corporelle conforme aux normes usuelles.

1.5- Définition des domaines de la prescription médicale

• L'assistance constante d'une tierce personne complétant les services de soins à domicile,

• L'hospitalisation en centre de long séjour,

• L'hébergement en section de cure médicale,

• L'hospitalisation en établissement psychiatrique lorsque le Bénéficiaire est atteint de démence incurable.

1.6- Test «Blessed»

Le test «Blessed» est un outil permettant d'évaluer l'état de dépendance psychique : ce test doit être réalisé par le neurologue ou le psychiatre traitant, par interrogation du Bénéficiaire dépendant et de son entourage.

2 - Ne donnent pas lieu à garantie les cas de dépendance qui sont la conséquence :

— d'une tentative de suicide,

— de guerres civiles ou étrangères, invasions, agressions étrangères, hostilités (que la guerre soit déclarée ou non),

— d'une participation active à une guerre passive (où la France ne participerait pas), une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, un acte de terrorisme, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis.

— d'accidents résultant

• du fait intentionnel du Bénéficiaire,

• d'une activité sportive si elle est pratiquée :

— alors qu'elle n'est pas représentée par une fédération sportive,

— sans respecter les règles élémentaires de sécurité recommandées par les pouvoirs publics ou par la fédération du sport correspondant à l'activité. Il appartiendra à l'organisme assureur de prouver que ces règles ont été violées,

— à titre professionnel,

• de la navigation aérienne, dès lors que le Bénéficiaire navigue :

— à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne ne possédant ni brevet, ni licence ou titulaire d'un brevet ou d'une licence périmée,

— avec l'utilisation d'un parachute, d'un deltaplane, d'un parapente, d'un appareil ultra léger motorisé (u.l.m.) ou de tout engin assimilé,

— au cours d'un meeting, d'un raid sportif, d'un vol acrobatique, d'une tentative de record, d'un essai préparatoire, d'un essai de réception, d'un saut en parachute non motivé par une raison de sécurité,

-
- des conséquences directes ou indirectes d'une transmutation de noyaux d'atomes ou de la radioactivité.

3 - Modification du niveau de l'état de dépendance

Le niveau de l'état de Dépendance peut évoluer en fonction d'une modification de l'état de santé du Bénéficiaire. Si cette modification entraîne un changement dans le niveau de prestations servies, un nouveau dossier médical devra être constitué.

Toutefois, des changements temporaires dans l'état de santé du Bénéficiaire ne donnent pas lieu à un changement du niveau de Dépendance reconnu. Un changement dans l'état de santé du Bénéficiaire n'est plus considéré comme temporaire s'il dure plus de 3 mois.

L'indemnisation au nouveau niveau de dépendance interviendra dès la reconnaissance du nouvel état. Au cours du paiement de la prestation, l'organisme assureur désigné par le présent avenant se réserve la possibilité de vérifier le maintien de l'état de dépendance du Bénéficiaire. En cas de refus du Bénéficiaire de se soumettre à cette vérification, le paiement de la prestation cesse.

Partie Quatrième

Fermeture des garanties mises en œuvre par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83 et suppression des dispositions relatives au fonds AMGDR de l'avenant 93

I - Fermeture des garanties dépendance et assistance mises en œuvre par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83

Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident la fermeture des garanties dépendance et assistance telles que définies par l'avenant 66 modifié par les avenants 76 et 83.

La date de fermeture de ces garanties est fixée au 31 décembre 2009.

II - Poursuite de la garantie dépendance pour les adhérents reconnus en état de dépendance à la date de fermeture de la garantie mise en œuvre par l'avenant 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83 et pour les participants retraites cotisant à cette garantie dépendance à la date de fermeture de celui-ci

2.1- Les participants reconnus en état de dépendance avant le 31 décembre 2009 continueront à bénéficier des garanties en vigueur à cette date, soit le paiement d'une rente viagère mensuelle de 1200 € pour un état de dépendance niveau II et 600 € pour un état de dépendance de niveau I.

2.2- Les participants retraités ou préretraités au 31 décembre 2009 et cotisant à la garantie dépendance mise en œuvre par l'avenant 66 et modifié par les avenants 76 et 83, conserveront le bénéfice de cette garantie, sous réserve de la poursuite du paiement des cotisations dues au titre de la garantie dépendance.

2.3- Ces participants constitueront un groupe fermé

La gestion de ce groupe fermé, par l'organisme assureur, sera faite notamment au moyen des cotisations, des provisions constituées par la CREPA au 31 décembre 2009, ainsi que des provisions à constituer jusqu'à extinction des droits viagers constitués.

Les résultats de ce groupe fermé seront mutualisés avec ceux du nouveau régime mis en place par le présent avenant.

III - Suppression des dispositions relatives au fonds AMGDR de l'avenant 93

Les dispositions ci-après contenues dans l'avenant 93 sont supprimées, à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2010 :

— à l'article 4.3 de la Première partie - Dispositif du régime de dépendance obligatoire créant un Fonds d'aide au maintien de la garantie dépendance des retraités (AMGDR), alimenté par une contribution des employeurs de 0,10 % du montant de la rémunération annuelle brute totale,

— au dernier paragraphe du point 2 et au point 3 de l'article I - départs en retraite de la deuxième partie - Dispositif du régime de dépendance facultatif relatifs au versement d'une allocation mensuelle sous forme de rente de cinq euros aux bénéficiaires faisant valoir leur droit à retraite.

Partie Cinquième

Dispositions générales

Date d'effet et durée

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2010, pour une durée indéterminée.

Désignation de l'organisme assureur

L'objet du présent accord étant la révision d'un régime de dépendance concrétisé par la poursuite d'un objectif de solidarité, notamment intergénérationnel entre actifs et retraités, les cotisations dues conventionnellement par les cabinets et leurs salariés doivent nécessairement être mutualisées dans la perspective d'alimenter le régime spécialement au profit des retraités et d'en assurer la pérennité. Au vu de cet objectif et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et avec la jurisprudence de la CJUE, un opérateur unique est désigné pour gérer les garanties collectives objet du présent texte.

La CREPA, institution de prévoyance dont le siège social est 10 rue du Colonel Driant 75001 Paris, est désignée à cet effet. Les modalités d'organisation de la mutualisation seront examinées au plus tard tous les 5 ans. La CREPA fournira annuellement un rapport détaillé, comportant notamment les comptes de résultats techniques du régime.

Hors examen à une date antérieure, le régime ayant été mis en place le 1^{er} janvier 2010, peu important le présent avenant de révision du texte initial de l'avenant 93 à la convention collective, la première période quinquennale prendra fin le 31 décembre 2014.

À l'issue de cette réunion, les parties signataires peuvent décider de modifier ou compléter le régime de Dépendance ou d'en dénoncer les éléments susceptibles de mettre en péril son équilibre ou celui de l'institution qui le gère.

Adhésion à l'organisme gestionnaire

L'adhésion de tous les cabinets d'avocats est indispensable pour que, au travers de la mutualisation, la CREPA, opérateur unique, puisse concrètement servir l'objectif de solidarité professionnelle que s'assignent les parties à la convention collective. À cet effet, sont obligatoirement affiliés au régime CREPA tous les cabinets, y compris, à compter de la date d'arrêté d'extension de l'accord, ceux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires de la convention collective ou y ayant par la suite adhéré en totalité et sans réserve. Les cabinets qui auraient, précédemment à la date d'entrée en vigueur du présent régime, mis en place un système de garanties collectives couvrant le risque dépendance, devront prendre toutes les mesures utiles pour quitter l'opérateur avec lequel ils auront contracté en vue de couvrir ce risque et adhérer s'il y a lieu à la CREPA. Les contrats d'assurances collectives étant conclus pour une durée déterminée d'un an avec généralement clause de reconduction tacite si l'adhésion n'est pas remise en cause deux mois avant l'échéance, ces cabinets éventuellement concernés devront, dès lors que le régime est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010, dénoncer leur contrat en vue de s'affilier à la CREPA le 1^{er} janvier 2011.

Révision

Le présent accord peut être révisé par les organisations signataires de l'accord conformément aux dispositions des L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail sans préjudice des cas de révision des cotisations.

Communication

Les Membres Adhérents s'engagent à remettre à chaque Membre Participant la notice d'information remise par la CREPA, ainsi qu'à porter à la connaissance de chacun d'eux, par écrit, les modifications des garanties objets du présent avenant, conformément à l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité Sociale.

Dépôt et extension

Les parties donnent délégation à la CREPA pour procéder, en leur nom, aux opérations de dépôt auprès de la Direction du Travail et du Greffe du Conseil de Prud'hommes. Eu égard à l'intérêt de rendre applicable le plus vite possible l'accord au sein des cabinets dont les employeurs sont non syndiqués, ceci du fait de l'objectif de solidarité professionnelle qui exige une mutualisation unique, les parties entendent faire diligence pour que ces opérations soient rapidement menées.

Annexe 1 - Dispositif régime de dépendance facultatif

I) Modalité de la cotisation

(sauf dispositions législative ou réglementaire nouvelles)

Les personnes, partant ou mises à la retraite ou bien ayant quitté la branche professionnelle pour un autre motif, qui souhaitent le maintien de la garantie dépendance à titre individuel peuvent adhérer au Régime de Dépendance Facultatif.

Dans ce cas, la cotisation individuelle qui doit être versée est déterminée en fonction de la durée de cotisation au régime obligatoire. Pour un même âge de départ ou de mise à la retraite ou de départ de la branche professionnelle,

la cotisation individuelle sera d'autant moins élevée que la durée de cotisation au régime obligatoire aura été importante.

La cotisation individuelle est fixée selon un barème établi par l'organisme assureur. Ce barème est établi en fonction de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se calcule par différence de millésimes entre l'année de départ ou de mise à la retraite et l'année de naissance du bénéficiaire, diminué du nombre d'années pleines de cotisation au Régime Dépendance Obligatoire. En cas de discontinuité de cotisation pendant la période d'activité, le nombre d'années pleines est reconstitué en prenant en compte le nombre de mois pleins de cotisation, divisé par 12.

Exemples

Pour une personne partant à la retraite à l'âge de 63 ans, sa cotisation au Régime Dépendance Facultatif est, aux conditions en vigueur à la date de signature de l'avenant Dépendance, de :

- 9,44 Euros par mois si la personne a cotisé 40 ans au Régime de Dépendance Obligatoire ;
- 12,32 Euros par mois si la personne a cotisé 30 ans au Régime de Dépendance Obligatoire ;
- 17,40 Euros par mois si la personne a cotisé 20 ans au Régime de Dépendance Obligatoire ;
- 26,67 Euros par mois si la personne a cotisé 10 ans au Régime de Dépendance Obligatoire.

II) Cotisations en «sortie de groupe»

(sauf dispositions législative ou réglementaire nouvelles)

Garanties : Dépendance totale (sans garantie assistance) rente mensuelle de 800 €

Dépendance partielle (sans garantie assistance) rente mensuelle de 400 €

La cotisation individuelle est fixée selon un barème établi par l'organisme assureur. Ce barème est établi en fonction de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se calcule par différence de millésimes entre l'année de départ ou de mise à la retraite et l'année de naissance du bénéficiaire, diminué du nombre d'années pleines de cotisation au Régime Dépendance Obligatoire. En cas de discontinuité de cotisation pendant la période d'activité, le nombre d'années pleines est reconstitué en prenant en compte le nombre de mois pleins de cotisation, divisé par 12.

âge à l'adhésion	Cotisation mensuelle
18	8,76 €
19	8,76 €
20	8,76 €
21	8,99 €
22	9,22 €
23	9,44 €
24	9,67 €
25	9,91 €
26	10,16 €
27	10,42 €
28	10,70 €
29	10,99 €
30	11,30 €
31	11,62 €
32	11,96 €
33	12,32 €
34	12,70 €
35	13,11 €
36	13,54 €
37	13,99 €
38	14,46 €
39	14,95 €
40	15,46 €
41	16,08 €
42	16,73 €
43	17,40 €
44	18,12 €
45	18,87 €
46	19,67 €
47	20,50 €
48	21,39 €
49	22,33 €
50	23,32 €
51	24,37 €
52	25,49 €
53	26,67 €
54	27,92 €
55	29,25 €
56	30,66 €
57	32,15 €
58	33,74 €
59	35,42 €
60	37,22 €
61	39,12 €
62	41,16 €
63	43,32 €
64	45,66 €
65	48,16 €
66	50,84 €
67	53,71 €
68	56,79 €
69	60,08 €
70	63,60 €
71	67,35 €
72	71,34 €
73	75,57 €
74	80,05 €
75	84,79 €
76	90,39 €
77	96,39 €
78	102,78 €
79	109,56 €
80	116,71 €
81	124,21 €
82	132,01 €
83	140,04 €
84	148,20 €
85	156,41 €
86	164,54 €
87	172,32 €
88	179,34 €
89	185,41 €
90	190,42 €

Annexe 2 - Dispositif des régimes de dépendance obligatoire et facultatif

Barème de réduction

(sauf dispositions législative ou réglementaire nouvelles)

La réduction des droits s'applique uniquement au terme de l'affiliation au Régime Dépendance Obligatoire. Si le Bénéficiaire a payé au moins un certain nombre d'années de cotisations pleines au terme de cette affiliation obligatoire et, qu'en cas de rupture du contrat de travail il ne souhaite pas souscrire au Régime Dépendance Facultatif à titre individuel, il bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction.

Le nombre d'années de cotisations pleines est fixé à :

- 8 pour les ruptures de contrat de travail dues au départ ou à la mise à la retraite.
- 10 pour les autres cas de rupture.

Cette mise en réduction s'effectue selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur à la date où elle se produit. Ce barème prend en compte le nombre d'années de cotisation et une projection à long terme des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponibles.

La garantie du Régime Dépendance Obligatoire est une rente viagère mensuelle dont le montant est fixé comme suit en fonction du niveau de Dépendance du Bénéficiaire :

Dépendance totale : 800 Euros

Dépendance partielle : 400 Euros

Au jour de la signature de l'avenant Dépendance, les valeurs de réduction seraient par exemple les suivantes pour :

— pour un Bénéficiaire ayant cotisé 10 années pleines, le montant de la rente réduite est de 25 % du montant de la rente garantie (soit 200 € en cas de dépendance totale et 100 € en cas de dépendance partielle).

— pour un Bénéficiaire ayant cotisé 20 années pleines, le montant de la rente réduite est de 50 % du montant de la rente garantie (soit 400 € en cas de dépendance totale et 200 € en cas de dépendance partielle).

— pour un Bénéficiaire ayant cotisé 30 années pleines, le montant de la rente réduite est de 72 % du montant de la rente garantie (soit 576 € en cas de dépendance totale et 286 € en cas de dépendance partielle).

pour un Bénéficiaire ayant cotisé 40 années pleines, le montant de la rente réduite est de 80 % du montant de la rente garantie (soit 640 € en cas de dépendance totale et 320 € en cas de dépendance partielle).

Une personne, partant ou mise à la retraite ou quittant la branche professionnelle pour un autre motif, adhérer au Régime Dépendance Facultatif sous certaines conditions. Si par la suite, elle cesse de passer sa cotisation et qu'elle a déjà acquitté au moins un nombre d'années de cotisations pleines en tant que Bénéficiaire des régimes obligatoire et facultatif, elle bénéficiera du maintien partiel de sa garantie par application d'une valeur de réduction, selon le barème en vigueur fixé par l'organisme assureur. Cette valeur de réduction est la même que celle décrite ci-dessus pour le Régime Dépendance Obligatoire. Après mise en réduction, l'adhésion est définitivement résiliée et le paiement des cotisations ne peut être repris pour acquérir de nouveaux droits, dans le cadre du Régime Dépendance Facultatif.

Barème réduction (suite)

(sauf dispositions législative ou réglementaire nouvelles)

Ancienneté	Valeur Réduction
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0
7	0
8	20,0 %
9	22,5 %
10	25,0 %
11	27,5 %
12	30,0 %
13	32,5 %
14	35,0 %
15	37,5 %
16	40,0 %
17	42,5 %
18	45,0 %
19	47,5 %
20	50,0 %
21	52,5 %
22	55,0 %
23	57,5 %
24	60,0 %
25	62,0 %
26	64,0 %
27	66,0 %
28	68,0 %
29	70,0 %
30	72,0 %
31	73,0 %
32	73,5 %
33	74,0 %
34	75,0 %
35	76,0 %
36	77,0 %
37	78,0 %
38	78,5 %
39	79,0 %
40 et au-delà	80,0 %

Toutefois pour les demandes d'adhésion au Régime Dépendance facultatif formulées avant le 31 décembre 2019, suite au départ ou à la mise à la retraite, le droit au maintien partiel de la garantie sera acquis par application d'une valeur de réduction dès la sixième année de cotisations pleines.

Les valeurs de réduction sont les suivantes :

- Ancienneté 6 ans - coefficient de réduction 15 %.
- Ancienneté 7 ans - coefficient de réduction 17,5 %.

Annexe 3 - Fusion des professions d'avocats et d'avoués près les cours d'appel

(loi n° 2011-94 du 25 janvier 2011 portant réforme de la représentation devant les cours d'appel)

Mod. par Avenant n° 103, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc.

1. Les périodes de cotisations au Régime de Dépendance Obligatoire prévu par l'avenant du 3 novembre 2010 à l'Accord National Professionnel réglant les rapports entre les Avoués près les Cours d'Appel et leur personnel sont prises en compte pour l'application des dispositions du présent avenant au même titre et dans les mêmes conditions que les périodes de cotisations au Régime de Dépendance Obligatoire défini dans la Première partie «dispositif du régime de dépendance obligatoire» du présent avenant.

2. En aucun cas les bénéficiaires du Régime de Dépendance ne peuvent cumuler la garantie du Régime de Dépen-

dance institué par le présent avenant avec la garantie du Régime de Dépendance institué par l'avenant du 3 novembre 2010 à l'Accord National Professionnel réglant les rapports entre les Avoués près les Cours d'Appel et leur personnel.

Retraite complémentaire

Institution de retraite

Avenant n° 40 du 24 septembre 1993

[Étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994]

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article 1^{er}, 4^e alinéa de la convention collective nationale de travail du 20 février 1979 relatif aux dispositions concernant les régimes de retraite complémentaire ;

Vu la création d'une institution membre de l'U.N.I.R.S. appelée C.R.E.P.A. - U.N.I.R.S.,

Il est décidé :

A compter du 1^{er} janvier 1994, le personnel salarié auquel s'appliquent les dispositions de la convention collective nationale de travail du 20 février 1979 est affilié au régime de retraite obligatoire de l'U.N.I.R.S. par l'intermédiaire de la C.R.E.P.A. - U.N.I.R.S., 10, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris.

Avenant n° 61 du 14 janvier 2000

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

CNADA ;

FNUJA ;

UPSA ;

SEACE ;

ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

SPAAC-CGC ;

CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Vu la réunion de Commission Paritaire de l'Accord du 8 décembre 1961 du 1^{er} octobre 1999, qui a réaffirmé le principe de la compétence des caisses locales des DOM,

Vu la lettre du Directeur Général de l'ARRCO du 30 novembre 1999 qui précisait qu'une branche pouvait souhaiter que les opérations ARRCO restent gérées par une institution métropolitaine dans le cadre d'une convention de gestion,

La Commission Mixte Paritaire de la Convention Collective Nationale du 20 février 1979 réglant les rapports entre les avocats et leurs personnels exprime sa volonté de voir la CREPA-UNIRS continuer à gérer les opérations ARRCO concernant les cabinets des DOM, y compris les activités sociales, dans le cadre d'une convention de gestion leur permettant d'intervenir pour le compte des caisses locales des DOM.

Avenant n° 87 du 22 juin 2007

[Étendu par arr. 23 nov. 2007, JO 1^{er} déc.]

Les signataires de la convention collective nationale de travail réglant les rapports entre les avocats et leur personnel rappellent :

1^o/ Que le règlement de retraite a été établi par la CREPA le 22 septembre 1959

2^o/ Que la loi n° 90 1259 du 31 décembre 1990 dispose dans son article 21 :

Après l'article 46 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 précitée, il est inséré un article 46-1 ainsi rédigé :

«Art. 46-1. - Le personnel salarié non avocat de la nouvelle profession d'avocat relève, à compter de la date d'entrée en vigueur du titre I de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, de la caisse de retraite du personnel des avocats et des avoués près les cours d'appel.».

3°/ Que le régime professionnel de retraite supplémentaire est, en application de la loi du 8 août 1994, géré en capitalisation par la CREPA dans le cadre de la branche 26 pour laquelle elle a été agréée.

4°/ Que, constatant le retard de provisionnement de ce régime au regard du plan initialement établi en 1999, la CREPA a décidé diverses mesures, dont, par son Conseil d'Administration du 19 mai 2005, le maintien à un euro du point de retraite professionnelle servi, par son Assemblée Générale Ordinaire du 24 juin 2005, l'augmentation du taux d'appel des cotisations en le portant à 200 % du taux contractuel à compter du 1^{er} janvier 2006, décision visée par l'avenant n° 85 du 8 décembre 2006 et annexée à ce dernier, et enfin, par son Conseil d'Administration du 18 novembre 2005 l'adossment au Groupe AXA avec lequel un traité de réassurance a été signé les 1^{er} et 3 mars 2006.

5°/ Que par lettre recommandée avec avis de réception en date du 17 janvier 2007, l'ACAM a demandé à la CREPA de «soumettre à l'Autorité de contrôle, dans un délai de neuf mois à compter de la publication du décret, un plan de provisionnement pour le régime de retraite dont elle assure la gestion en application des article L. 932-24 et suivants du code de la sécurité sociale».

6°/ Que les partenaires sociaux sont appelés à s'engager, en application des dispositions de l'article 4 du décret 2006-1499 du 29 novembre 2006, sur les modalités de financement du plan de provisionnement arrêté par la CREPA. Les signataires de la convention collective nationale de travail réglant les rapports entre les avocats et leur personnel décident en conséquence ce qui suit :

Article 1

Les signataires de la convention collective nationale de travail réglant les rapports entre les avocats et leur personnel approuvent le plan de provisionnement annexé au présent avenant et s'engagent à le respecter.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, la partie la plus diligente s'engage à déposer le présent avenant auprès de la Direction Générale du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du Ministère.

Plan de provisionnement du régime CREPA Retraite

Présentation

La Caisse de retraite du personnel des avocats et des avoués près les Cours d'appel (CREPA) est une institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité social créée par un accord collectif de 1959 et qui, aux termes de cet accord et de ses avenants successifs, gère notamment :

— le régime obligatoire supplémentaire de retraite en points relevant de l'article L. 932-24 du code de la Sécurité sociale, des salariés des cabinets d'avocats et des études d'avoués. Ce régime de retraite résulte de la transformation en 1995, d'une régime fonctionnant initialement selon le principe de la répartition, en une opération reposant sur les règles et les techniques de la capitalisation financière et pour laquelle l'institution a reçu en 1995 un agrément en branche 20 transformé par la suite en 1999 en agrément de branche 26.

— ainsi que les régimes obligatoires de prévoyance, de dépendance et d'indemnités de fin de carrière des mêmes professions.

S'agissant du régime de retraite, le taux de couverture des engagements étant depuis plus de deux ans inférieur à 100 %, l'institution entre dans le champ du décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif à certaines opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la Sécurité sociale (régime dit «de la branche 26»).

L'objet du présent document est de définir, en application de l'article 2 dudit décret, le plan de provisionnement du régime de retraite en points géré par le CREPA en vue de sa validation par l'Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM).

Ce plan de provisionnement a reçu, avant d'être transmis à l'ACAM conformément à l'article 2 du décret précité, l'approbation de l'assemblée générale de l'institution du 29 juin 2007.

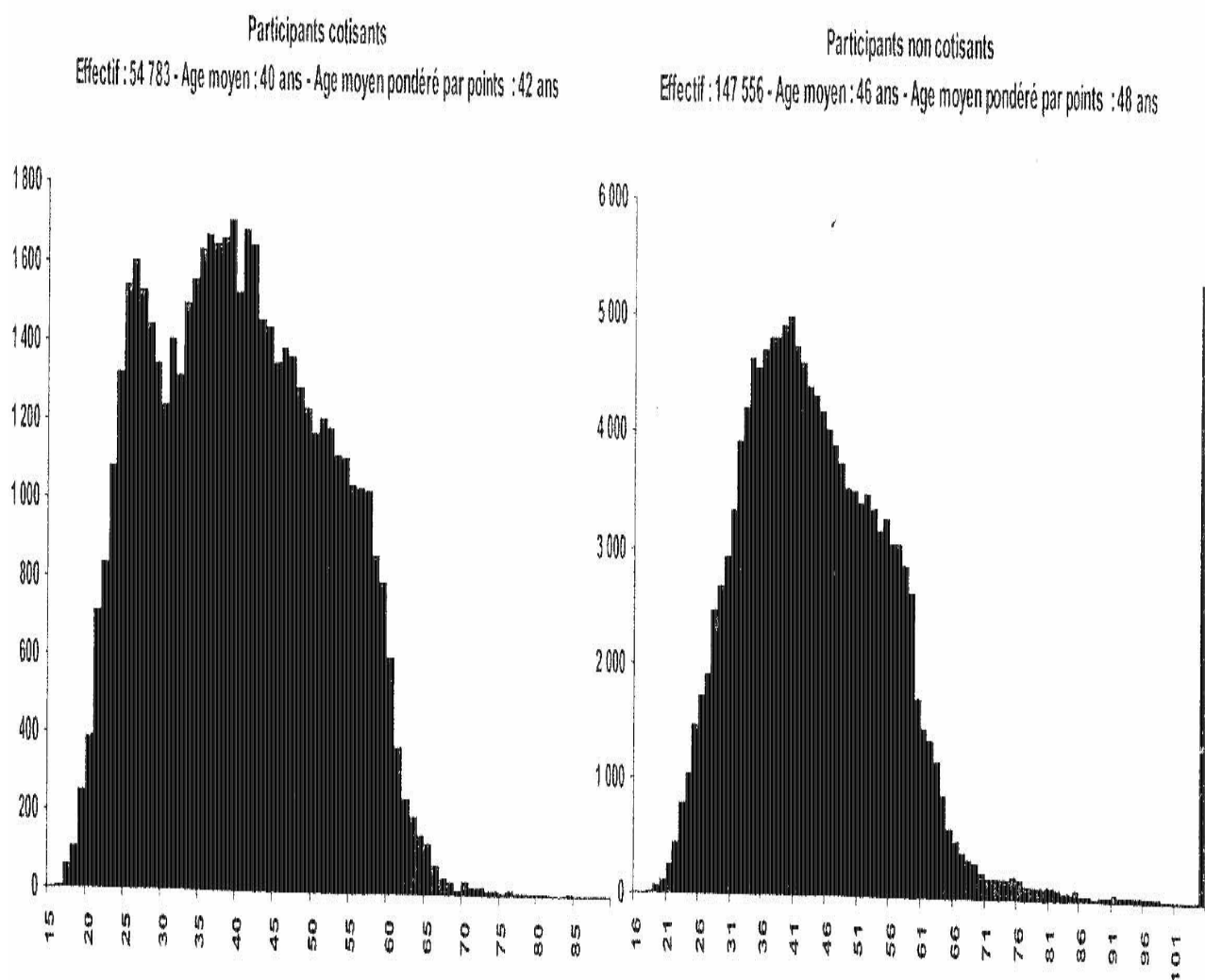
Une fois approuvé par l'ACAM, comme prévu à l'article 3 du même décret, ce plan de provisionnement sera annexé au règlement du régime CREPA Retraite.

1.1) Démographie du régime

La population des participants du régime est caractérisée par un effectif important (55 mille personnes), une distribution étale et un âge moyen (40 ans) faible par comparaison avec d'autres régimes de retraite (y compris le régime

général).

Participants cotisants et non cotisants

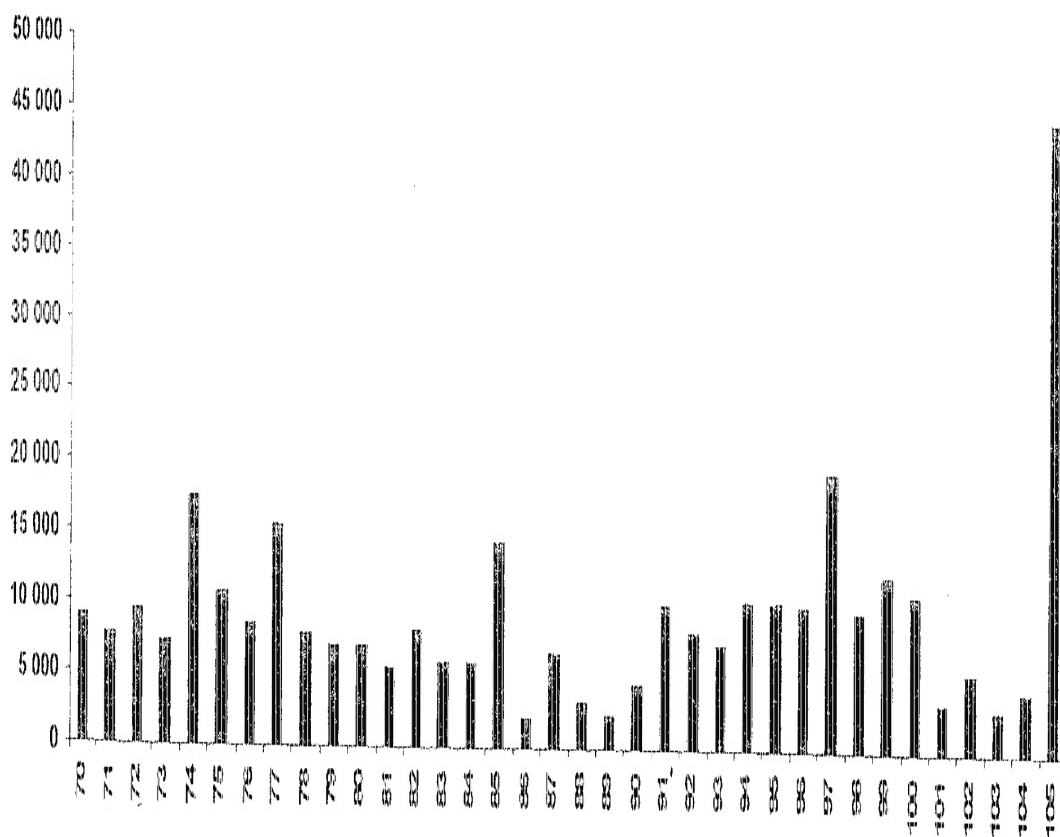


Il convient de noter que les participants non allocataires qui donc n'ont jamais demandé la liquidation de leurs droits à ce jour comptent des personnes âgées de plus de soixante-dix ans pour lesquelles la CREPA ne dispose pas d'information sur leur lieu de résidence.

Il convient de noter que les participants non allocataires qui donc n'ont jamais demandé la liquidation de leurs droits à ce jour comptent des personnes âgées de plus de soixante-dix ans pour lesquelles la CREPA ne dispose pas d'information sur leur lieu de résidence.

Participants non allocataires âgés de 70 ans et plus

Stock points 2005 = 341 385

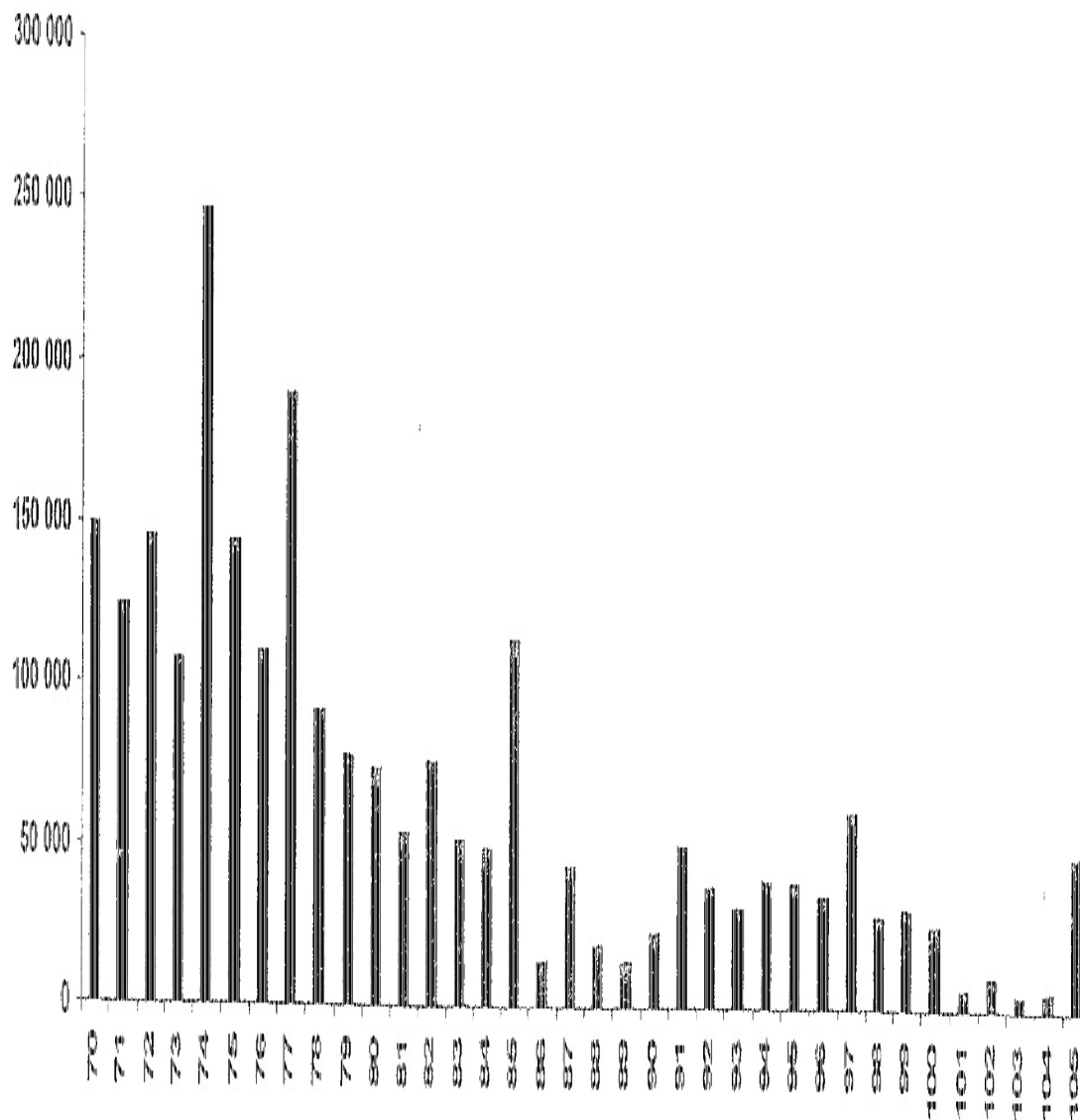


Ces participants totalisent 341 385 points qui représentent une PMT de 2,4 millions d'euros à fin 2006.

Ces participants totalisent 341 385 points qui représentent une PMT de 2,4 millions d'euros à la fin 2006.

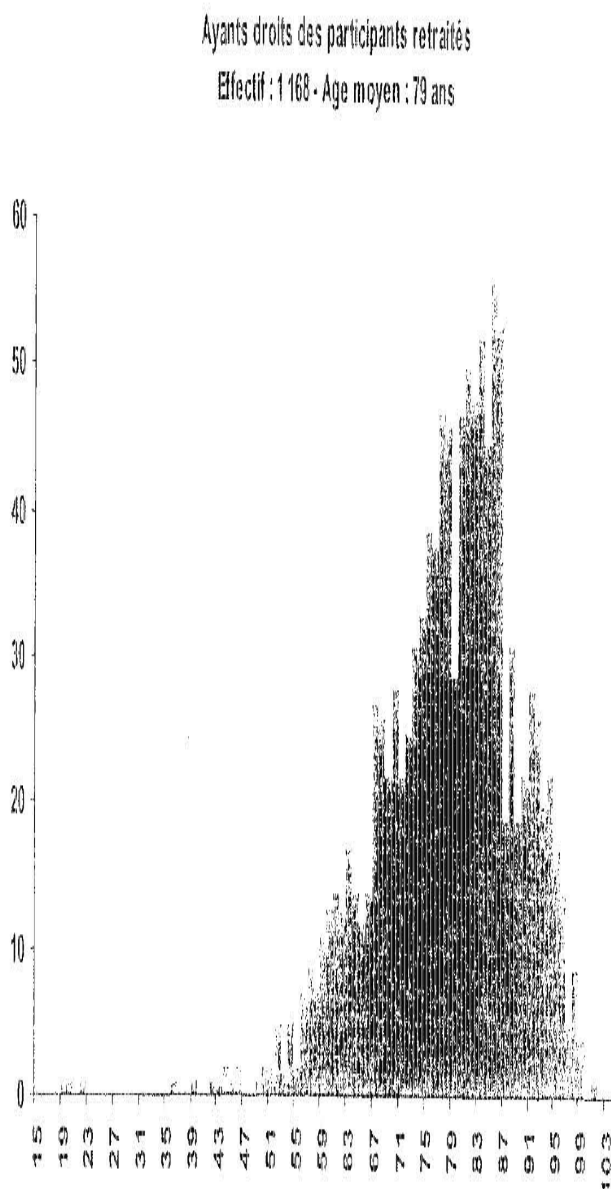
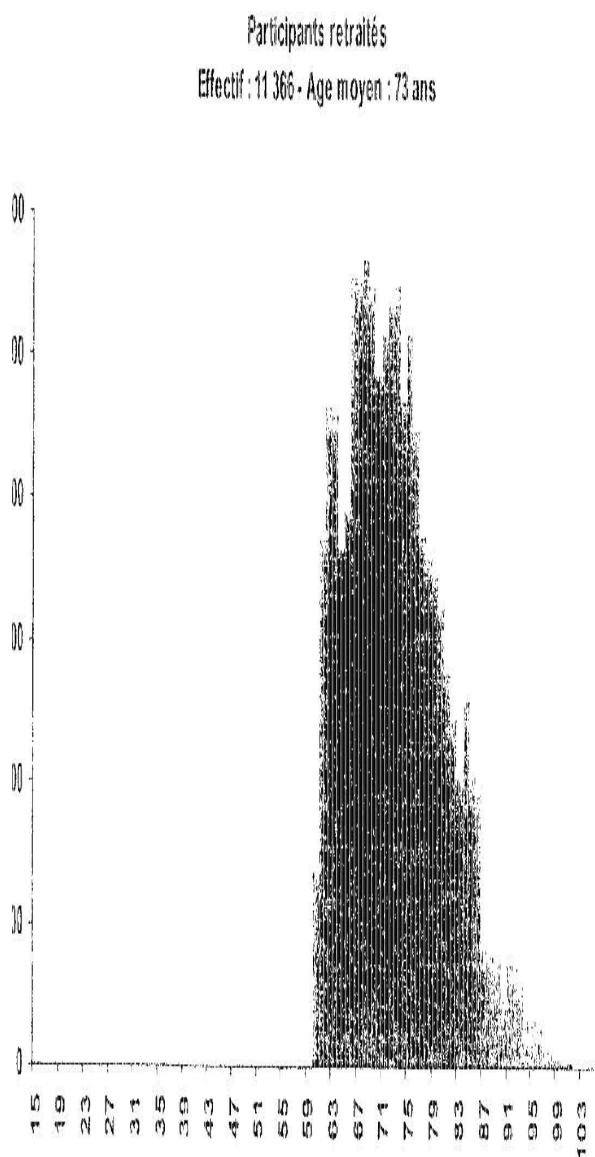
Participants non allocataires âgés de 70 ans et plus

PMT 2005 - 2,25 % = 2 391 417



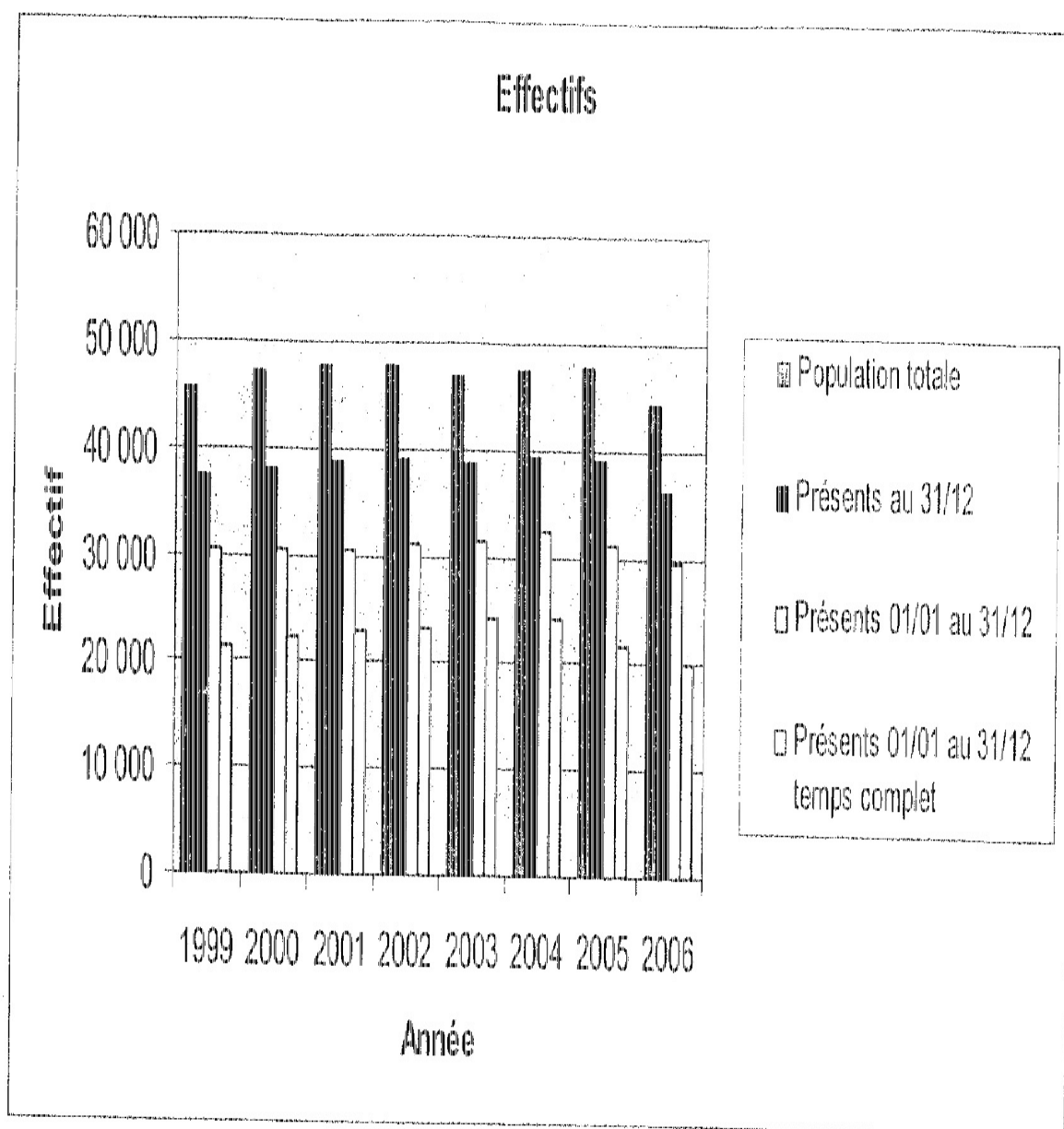
La population des retraités représente un effectif de moins de douze mille personnes dont l'âge moyen est de 73 ans. Le ratio de dépendance démographique (0,22) est donc très inhabituel et favorable au reprovisionnement du régime de retraite. 87 % des droits directs reviennent à la population féminine. Les ayants droits représentent 10 % de cette population et sont en moyenne plus âgés de 6 ans.

Participants retraités



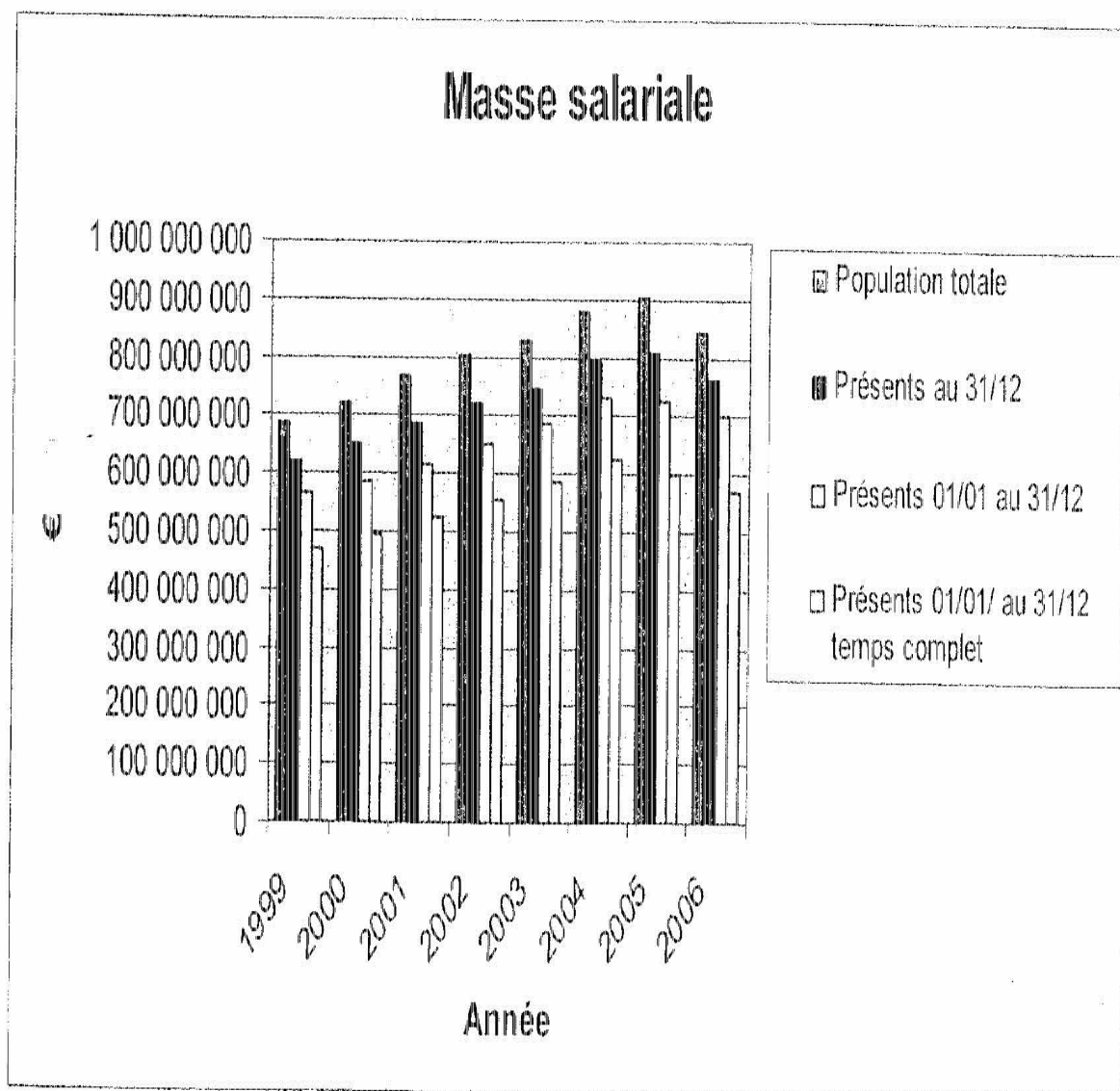
Aux fins d'établissement du présent plan de provisionnement, il convient en outre d'observer l'évolution des effectifs cotisants au régime qui sont un paramètre déterminant de son retour à l'équilibre économique et prudentiel. Si cette évolution jusqu'en 2005 faisait apparaître une légère augmentation, l'année 2006 est venue apporter une correction à l'extrapolation qui aurait pu être tirée de ce qui semblait bien constituer une tendance claire et constante.

Effectifs



Néanmoins, en considérant l'évolution sur la totalité de la période d'observation, il convient de conclure à une légère diminution des effectifs d'en moyenne 0,7 % par an.

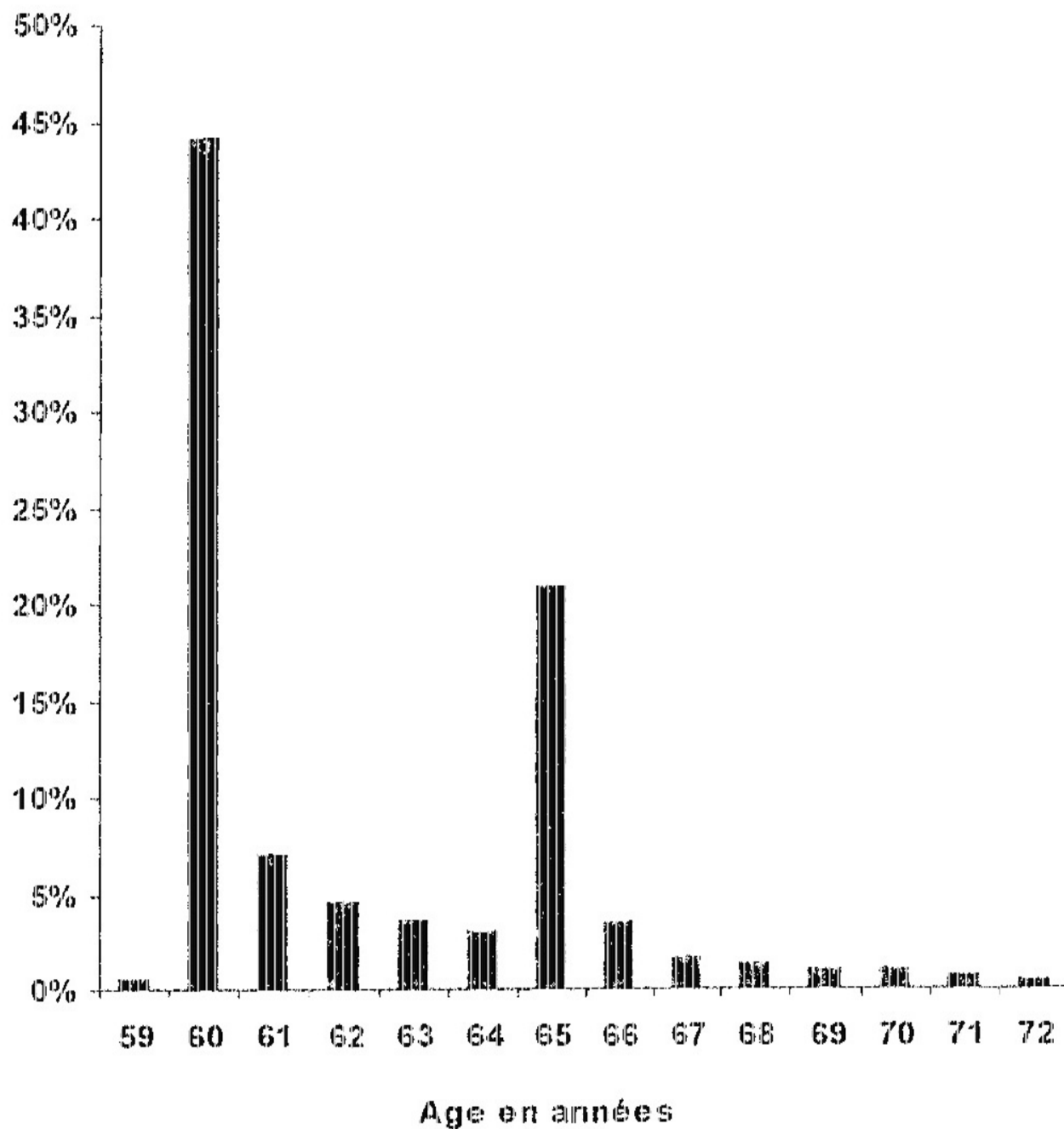
En termes de flux de cotisations, cet effet a toutefois été en partie lissé par l'augmentation des salaires.



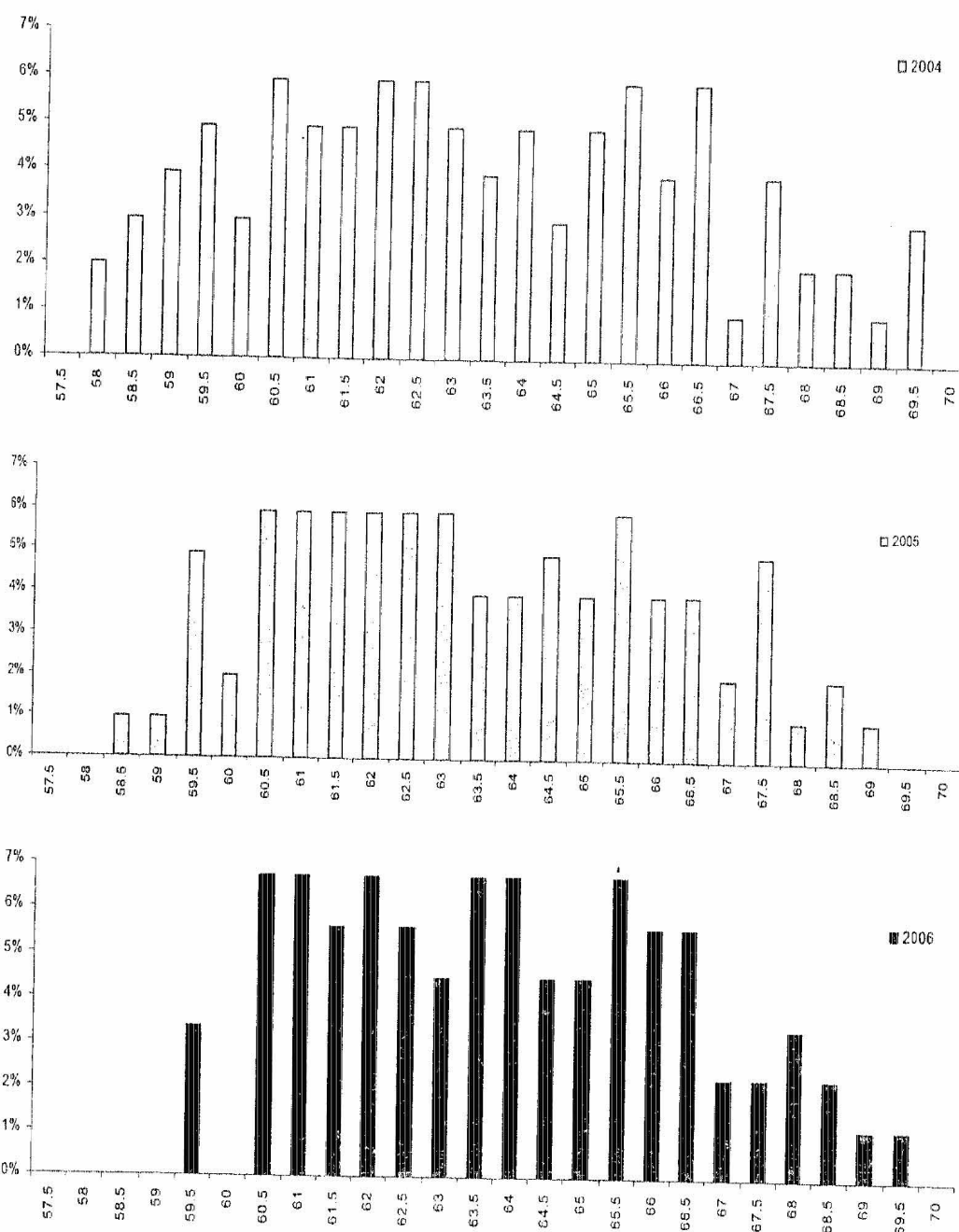
1.2) Comportement des participants : liquidation, réversion

L'analyse de l'âge de liquidation du stock de retraités en 2006 fait apparaître une différence de comportement très marquée entre les cadres et les non cadres : alors que les premiers liquident leurs droits principalement à 65 ans, les seconds anticipent cette liquidation à 60 ans, qui plus est sans abattement dans 93 % des cas (c'est-à-dire à l'âge correspondant au taux plein du régime général de la Sécurité sociale).

Âge à la liquidation des droits (tous exercices)



L'analyse du flux de liquidation sur les trois derniers exercices montre un décalage progressif de l'âge de liquidation des populations de non cadres sur la base de laquelle a été fondée l'hypothèse de comportement de liquidation adoptée pour le présent plan de provisionnement (voir ci-après).



Ce décalage semble être un reflet fidèle des réformes des retraites (notamment de celles de 1993) et de l'augmentation de la durée des études. Pour l'établissement du plan de provisionnement, ce glissement de l'âge de départ à la retraite (sans abattement donc au «taux plein» du régime de Sécurité sociale) a été estimé à 1 an par période de 5 ans pour les non cadres et à 1 an tous les 10 ans pour les cadres.

2) Le plan de financement du régime CREPA Retraite

Le plan de financement du régime de retraite de la CREPA comporte :

- (i) une mesure de maintien du taux d'appel des cotisations à 200 % et de gel de la valeur de service du point,
- (ii) une augmentation du salaire de référence à 14,28 euros au 1^{er} janvier 2007,
- (iii) ainsi que la suppression des rentes versées en cas de décès aux ascendants à charge,
- (iv) et une mesure rendant facultative, pour les demandes de liquidation de retraite formulées à compter du 1^{er} janvier 2009, la garantie de réversion en cas de décès après liquidation des droits, la souscription de cette garantie donnant lieu par ailleurs à un abattement de 7 % de la rente de droit direct.

2.1- Effets des mesures envisagées dans le cadre du plan de financement sur la CREPA et son

régime de retraite pendant la période 2006-2026

Les principaux paramètres retenus pour les projections de l'équilibre du régime sont les suivants :

— Table de mortalité : les projections de provisionnement prennent en compte les nouvelles tables par génération et par sexe TGH05 et TGF05 dont la mise en place prend effet au 1^{er} janvier 2007, la mortalité est simulée selon les mêmes tables réglementaires ;

— Le taux d'actualisation retenu pour l'évaluation de la PMT au 31 décembre de chaque exercice est déterminé à partir d'une chronique de TME projetés à compter de 2007 à la valeur atteinte par ce taux à fin 2006, soit 3,70 % (cf. tableau ci-dessous) ;

— Le taux d'évolution des salaires est fixé à un niveau prudent au regard des données historiques, à savoir 2 % par an,

— Un comportement de départ en retraite se décalant progressivement : de 65 à 66 ans pour les cadres, de 61 à 65 ans pour les non cadres ;

— Évolution des effectifs cotisants : l'analyse de la période 1999-2006 fait apparaître une baisse à un taux moyen annuel de 0,7 % pour l'effectif total, correspondant à une quasi stagnation pour les cadres et à une baisse de 1 % par an pour les non cadres qui représentent les trois quarts des actifs cotisants au régime ;

— L'âge d'entrée dans la profession est par ailleurs déterminé à partir de l'âge constaté sur les affiliations au cours de la période 2000-2005 (l'âge le plus probable étant d'environ 25-26 ans pour les cadres et de 23-24 ans pour les non cadres) ;

— Les droits «ex-conseil juridique» sont fixées au niveau le plus prudent calculé par AXA (voir ci-après) ;

— Un taux de placement net fixé à un niveau prudent de 2,50 % par an.

Exercices	2005	2006	2007	2008 et suivants
TME à fin de l'année	3,43 %	3,87 %	3,70 %	3,70 %
Moyenne des TME sur les 24 mois écoulés au 31 décembre	3,81 %	3,66 %	3,77 %	3,70 %
Taux d'actualisation pour les engagements à moins de 8 ans (1)	2,86 %	2,74 %	2,83 %	2,78 %
Taux d'actualisation pour les engagements à plus de 8 ans (2)	2,28 %	2,20 %	2,26 %	2,22 %
(1) 75 % de la moyenne des TME sur les 24 mois écoulés au 31 décembre				
(2) 60 % de la moyenne des TME sur les 24 mois écoulés au 31 décembre				

Sous ces hypothèses, le régime atteint l'équilibre de provisionnement dès 2023 avant un taux de couverture s'établissant à 108,4 % en 2026.

Toutefois, afin d'évaluer la robustesse de ces hypothèses, plusieurs variations ont été simulées sur la période du plan de provisionnement.

La première porte sur le comportement futur de liquidation de la retraite des participants qui a été figé à celui constaté sur 2004-2006, à savoir 61 ans pour les non cadres et 65 ans pour les cadres. Toutes autres hypothèses étant égales par ailleurs, l'équilibre du taux de couverture est atteint en 2025.

La seconde porte sur le taux de placement qui, fixé à 3,5 %, permet d'atteindre la situation de plein provisionnement dès 2021.

Évolution des données financières, comptables et démographiques sous les hypothèses retenues pour le plan de provisionnement du régime

Année de projection	2006	2007	2008	2009	2010
PMT [TPG93]	682 M €	672 M €	702 M €	729 M €	752 M €
Cotisants	307 M €	300 M €	321 M €	339 M €	354 M €
Sortis	226 M €	202 M €	203 M €	198 M €	192 M €
Allocataires	143 M €	163 M €	170 M €	182 M €	196 M €
Conjoints	6 M €	7 M €	8 M €	10 M €	11 M €

Année de projection	2006	2007	2008	2009	2010
PMT [TGF05 & TGH05]	730 M €	715 M €	748 M €	776 M €	801 M €
Cotisants	329 M €	319 M €	342 M €	361 M €	376 M €
Sortis	240 M €	214 M €	214 M €	209 M €	203 M €
Allocataires	154 M €	175 M €	183 M €	196 M €	211 M €
Conjoints	6 M €	8 M €	9 M €	10 M €	11 M €
PTS début		344 M €	382 M €	421 M €	461 M €
Cotisations		40 M €	41 M €	41 M €	42 M €
Prestations		12 M €	12 M €	13 M €	14 M €
Frais sur encours		0 M €	0 M €	0 M €	0 M €
Intérêts financiers		8 M €	9 M €	10 M €	11 M €
PTS Fin	344 M €	382 M €	421 M €	461 M €	502 M €
Tx de couverture économique	2006	2007	2008	2009	2010
PTS fin / PMT [TPG93]	50.4 %	56.8 %	59.9 %	63.3 %	66.7 %
PTS fin / PMT [TPG05 & TGH05]	47.1 %	53.4 %	56.3 %	59.4 %	62.6 %
Indicateurs du décret 2006-1499	2006	2007	2008	2009	2010
Ratio de financement (art. 8.2 du décret)		92.1 %	90.0 %	88.3 %	87.3 %
Ratio de solvabilité (art. 8.3 du décret)		104.1 %	103.9 %	104.1 %	104.5 %

Année de projection	2011	2012	2013	2014	2015
PMT [TPG93]	775 M €	798 M €	821 M €	844 M €	867 M €
Cotisants	366 M €	389 M €	400 M €	412 M €	422 M €
Sortis	186 M €	191 M €	185 M €	181 M €	176 M €
Allocataires	211 M €	205 M €	221 M €	236 M €	252 M €
Conjoints	12 M €	13 M €	14 M €	16 M €	17 M €
PMT [TGF05 & TGH05]	826 M €	851 M €	876 M €	900 M €	925 M €
Cotisants	389 M €	414 M €	426 M €	438 M €	449 M €
Sortis	197 M €	202 M €	196 M €	191 M €	187 M €
Allocataires	227 M €	221 M €	239 M €	255 M €	272 M €
Conjoints	13 M €	14 M €	15 M €	16 M €	17 M €
PTS début	502 M €	543 M €	586 M €	629 M €	673 M €
Cotisations	42 M €	43 M €	43 M €	44 M €	44 M €
Prestations	15 M €	15 M €	16 M €	17 M €	18 M €
Frais sur encours	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €
Intérêts financiers	12 M €	13 M €	14 M €	16 M €	17 M €
PTS Fin	543 M €	586 M €	629 M €	673 M €	718 M €

Année de projection	2011	2012	2013	2014	2015
Tx de couverture économique	2011	2012	2013	2014	2015
PTS fin / PMT [TPG93]	70.1 %	73.4 %	76.6 %	79.7 %	82.8 %
PTS fin / PMT [TPG05 & TGH05]	65.7 %	68.9 %	71.9 %	74.8 %	77.6 %
Indicateurs du décret 2006-1499	2011	2012	2013	2014	2015
Ratio de financement (art. 8.2 du décret)	86.5 %	85.2 %	84.6 %	84.0 %	83.5 %
Ratio de solvabilité (art. 8.3 du décret)	104.9 %	105.4 %	105.8 %	106.3 %	106.8 %

Année de projection	2016	2017	2018	2019	2020
PMT [TPG93]	889 M €	886 M €	909 M €	931 M €	952 M €
Cotisants	431 M €	443 M €	450 M €	460 M €	470 M €
Sortis	171 M €	168 M €	164 M €	160 M €	155 M €
Allocataires	269 M €	256 M €	274 M €	290 M €	305 M €
Conjoints	18 M €	19 M €	20 M €	21 M €	22 M €
PMT [TGF05 & TGH05]	949 M €	948 M €	973 M €	997 M €	1 021 M €
Cotisants	459 M €	472 M €	480 M €	491 M €	502 M €
Sortis	181 M €	179 M €	174 M €	169 M €	165 M €
Allocataires	291 M €	278 M €	289 M €	315 M €	332 M €
Conjoints	18 M €	19 M €	21 M €	22 M €	23 M €
PTS début	718 M €	762 M €	809 M €	857 M €	905 M €
Cotisations	45 M €	45 M €	46 M €	46 M €	47 M €
Prestations	19 M €	19 M €	20 M €	21 M €	23 M €
Frais sur encours	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €
Intérêts financiers	18 M €	19 M €	20 M €	21 M €	22 M €
PTS Fin	762 M €	809 M €	857 M €	905 M €	953 M €
Tx de couverture économique	2016	2017	2018	2019	2020
PTS fin / PMT [TPG93]	85.7 %	91.3 %	94.3 %	97.2 %	100.1 %
PTS fin / PMT [TPG05 & TGH05]	80.3 %	85.3 %	88.1 %	90.7 %	93.4 %
Indicateurs du décret 2006-1499	2016	2017	2018	2019	2020
Ratio de financement (art. 8.2 du décret)	83.1 %	84.8 %	84.5 %	84.0 %	83.6 %
Ratio de solvabilité (art. 8.3 du décret)	107.4 %	107.9 %	108.5 %	108.6 %	108.7 %

Année de projection	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PMT [TPG93]	973 M €	994 M €	1 014 M €	1 032 M €	1 049 M €	1 065 M €
Cotisants	475 M €	499 M €	503 M €	505 M €	508 M €	506 M €
Sortis	149 M €	152 M €	146 M €	139 M €	131 M €	123 M €
Allocataires	325 M €	318 M €	339 M €	362 M €	382 M €	407 M €
Conjoints	24 M €	25 M €	26 M €	27 M €	28 M €	29 M €
PMT [TGF05 & TGH05]	1 044 M €	1 067 M €	1 089 M €	1 109 M €	1 129 M €	1 147 M €
Cotisants	507 M €	532 M €	537 M €	539 M €	543 M €	541 M €
Sortis	158 M €	162 M €	155 M €	147 M €	140 M €	131 M €
Allocataires	354 M €	347 M €	370 M €	395 M €	418 M €	445 M €
Conjoints	24 M €	25 M €	26 M €	27 M €	29 M €	30 M €
PTS début	953 M €	1 002 M €	1 052 M €	1 102 M €	1 152 M €	1 203 M €
Cotisations	47 M €	48 M €	48 M €	48 M €	49 M €	49 M €
Prestations	24 M €	24 M €	26 M €	27 M €	29 M €	30 M €
Frais sur encours	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €	0 M €
Intérêts financiers	24 M €	25 M €	26 M €	27 M €	29 M €	30 M €
PTS Fin	1 002 M €	1 052 M €	1 102 M €	1 152 M €	1 203 M €	1 253 M €
Tx de couverture économique	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PTS fin / PMT [TPG93]	102.9 %	105.8 %	108.7 %	111.7 %	114.6 %	117.6 %
PTS fin / PMT [TPG05 & TGH05]	95.9 %	98.6 %	101.2 %	103.9 %	106.5 %	109.2 %
Indicateurs du décret 2006-1499	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Ratio de financement (art. 8.2 du décret)	83.5 %	82.4 %	82.3 %	82.4 %	82.3 %	82.5 %
Ratio de solvabilité (art. 8.3 du décret)	108.8 %	108.9 %	108.9 %	109.0 %	109.1 %	109.2 %

Évolution des données financières, comptables et démographiques sous les hypothèses retenues pour le plan de provisionnement du régime

Effectifs	2006	2007	2008	2009	2010
Cotisants	43 583	43 285	43 118	42 934	42 725
Sortis	154 039	136 863	134 465	131 614	128 538
Allocataires	12 252	26 418	27 320	29 837	33 055
Conjoints	1 208	3 154	3 803	4 330	4 843
Total	211 082	209 721	208 706	208 716	209 161
Paramètres	2006	2007	2008	2009	2010
SR	13.90	14.28	14.28	14.28	14.28
VP	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Taux technique	2006	2007	2008	2009	2010

Effectifs	2006	2007	2008	2009	2010
TME	3.66 %	3.81 %	3.74 %	3.70 %	3.70 %
75 % (court)	2.74 %	2.86 %	2.80 %	2.78 %	2.78 %
60 % (long)	2.20 %	2.29 %	2.24 %	2.22 %	2.22 %
Taux d'intérêt	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %
NbPoints	2006	2007	2008	2009	2010
Cotisants	20 M	21 M	22 M	23 M	24 M
Sortis	15 M	13 M	13 M	12 M	12 M
Allocataires	10 M	11 M	11 M	12 M	13 M
Conjoints	1 M	1 M	1 M	1 M	1 M
Total	45 M	46 M	47 M	48 M	50 M
Taux d'appel	2006	2007	2008	2009	2010
	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %

Effectifs	2011	2012	2013	2014	2015
Cotisants	42 499	42 415	42 189	41 952	41 710
Sortis	125 513	125 572	122 349	119 268	115 992
Allocataires	36 301	35 727	39 129	42 415	45 884
Conjoints	5 350	5 857	6 362	6 869	7 381
Total	209 662	209 571	210 028	210 504	210 968
Paramètres	2011	2012	2013	2014	2015
SR	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28
VP	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Taux technique	2011	2012	2013	2014	2015
TME	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %
75 % (court)	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %
60 % (long)	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %
Taux d'intérêt	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %
NbPoints	2011	2012	2013	2014	2015
Cotisants	24 M	25 M	26 M	26 M	27 M
Sortis	12 M	12 M	11 M	11 M	10 M
Allocataires	14 M	14 M	15 M	16 M	16 M
Conjoints	1 M	1 M	1 M	1 M	2 M
Total	51 M	52 M	53 M	54 M	55 M
Taux d'appel	2011	2012	2013	2014	2015
	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %

Effectifs	2016	2017	2018	2019	2020
Cotisants	41 468	41 411	41 160	40 925	40 687
Sortis	112 576	112 605	109 246	102 797	102 353
Allocataires	49 465	48 636	52 117	55 566	58 972
Conjoints	6 725	7 251	7 788	8 338	8 903
Total	210 233	209 902	210 312	210 627	210 916
Paramètres	2016	2017	2018	2019	2020
SR	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28
VP	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Taux technique	2016	2017	2018	2019	2020
TME	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %
75 % (court)	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %
60 % (long)	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %
Taux d'intérêt	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %
NbPoints	2016	2017	2018	2019	2020
Cotisants	27 M	29 M	29 M	29 M	30 M
Sortis	10 M	10 M	10 M	9 M	9 M
Allocataires	18 M	17 M	18 M	19 M	20 M
Conjoints	2 M	2 M	2 M	2 M	2 M
Total	56 M	58 M	59 M	60 M	61 M
Taux d'appel	2016	2017	2018	2019	2020
	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %

Effectifs	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Cotisants	40 422	40 343	40 082	39 814	39 559	39 290
Sortis	98 707	98 717	94 887	90 924	86 814	82 585
Allocataires	62 664	61 706	65 439	69 265	73 100	77 049
Conjoints	9 485	10 085	10 706	11 349	12 013	12 700
Total	211 277	210 851	211 114	211 353	211 487	211 623
Paramètres	2021	2022	2023	2024	2025	2026
SR	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28
VP	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Taux technique	2021	2022	2023	2024	2025	2026
TME	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %	3.70 %
75 % (court)	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %	2.78 %
60 % (long)	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %	2.22 %
Taux d'intérêt	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %	2.50 %
NbPoints	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Cotisants	30 M	31 M	31 M	31 M	31 M	31 M

Effectifs	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Sortis	8 M	9 M	8 M	8 M	7 M	7 M
Allocataires	22 M	22 M	23 M	25 M	26 M	28 M
Conjoints	2 M	2 M	2 M	2 M	3 M	3 M
Total	62 M	64 M	65 M	66 M	67 M	68 M
Taux d'appel	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %	200 %

2.2- Évaluation du passif relatif aux points «ex-conseil juridique»

Lors de l'affiliation de la population des salariés des cabinets de conseil juridique en 1992, du fait de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, et suite à leur sortie du régime ARRCO pour les cotisations versées au-delà du régime de base ARRCO, il leur a été attribué à cette date sans contrepartie financière versée à la CREPA un nombre de points permettant de reconstituer leur carrière dans des conditions identiques (notamment en termes de taux de cotisations et de barèmes) à celles dont bénéficiaient les autres membres participants de la CREPA. Ces droits nouveaux n'ont pas fait l'objet d'un chiffrage et ne sont actuellement établis que lors de la demande de liquidation de ces droits par un membre participant ayant effectué une partie de sa carrière professionnelle en tant que salarié d'un cabinet de conseil juridique avant 1992. Les bénéficiaires de ces droits ont en revanche été recensés par la CREPA : leur nombre s'élève à 9 800.

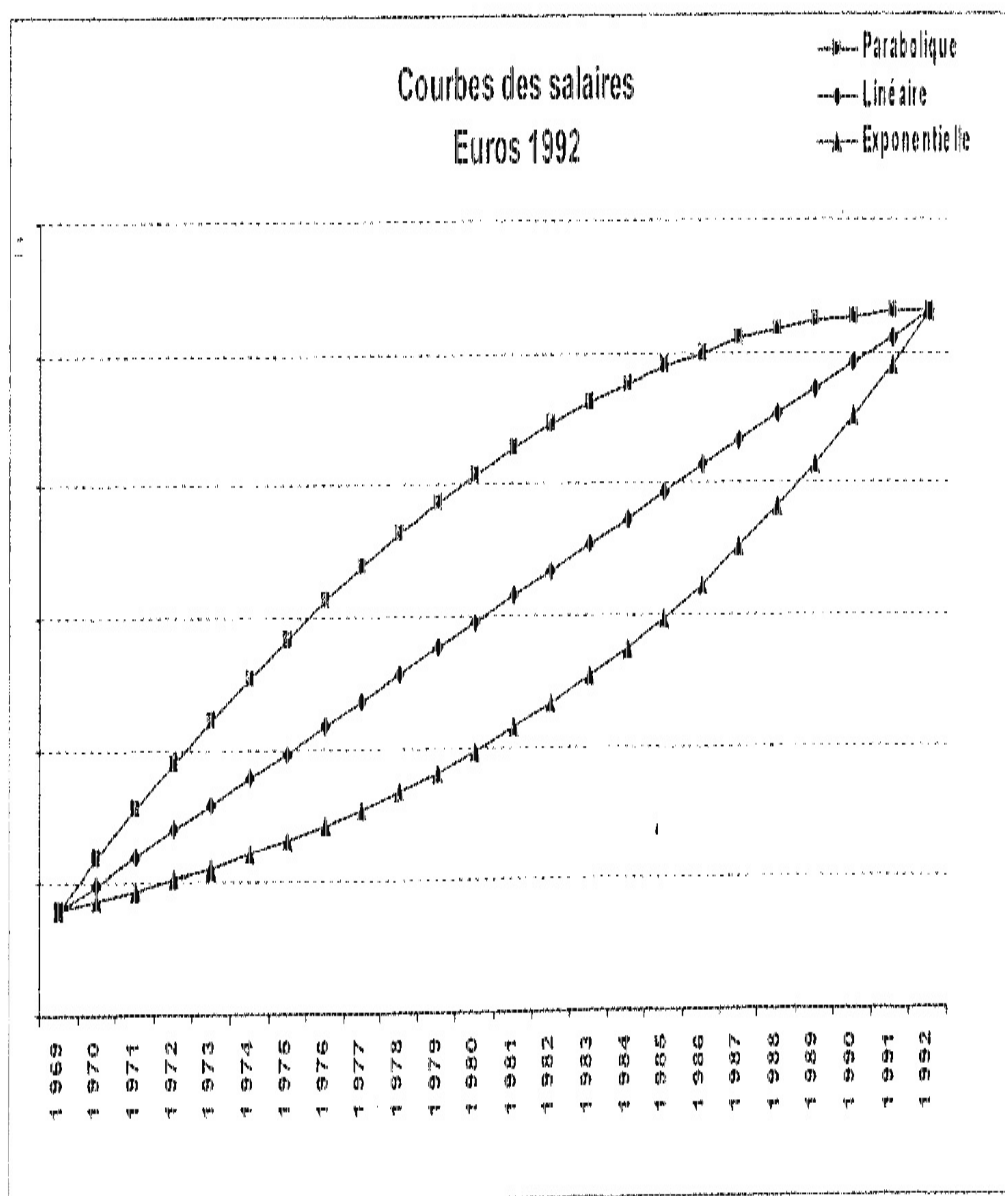
Les caractéristiques connues de ces participants sont présentées dans le tableau infra.

	Retraités	Actifs
Statut en 2006	1 040	8 760
Âge moyen en 1992	55 ans	33 ans
Salaire moyen en 1992	17 371 €	15 724 €
Total des points avant adhésion	861 360	À chiffrer

Afin d'estimer le montant de l'engagement correspondant aux points non inscrits en compte par la CREPA, AXA a procédé à une analyse statistique à partir de l'échantillon des retraités ayant des droits «ex-conseil juridique» : 75 % d'entre eux sont non cadres et 90 % des femmes, 828 points ont été attribués en moyenne par retraité. La proportion de femmes dans l'effectif des actifs est légèrement inférieur (83 %).

Pour l'estimation des droits non connus, AXA a procédé à une estimation/reconstitution des courbes de salaires entre l'âge de début de carrière et l'âge atteint en 1992 par chaque actif concerné, en utilisant les hypothèses et modèles suivants :

- l'âge de début de carrière a été pris égal à 20 ans pour les non cadres et 23 ans pour les cadres (selon les statistiques de l'échantillon retraité) ;
- courbe de salaire selon trois profils de carrière : concave, linéaire ou convexe (cf. graphique infra) :



— salaire de début de carrière pris égal à 1 plafond annuel de la Sécurité sociale pour les mon cadres, avec une majoration de 20 % pour les cadres ;

— rente réversible dans les mêmes proportions que la population des participants retraités (à savoir 80 %).

Sous ces hypothèses et modèles, la PMT des droits «ex-conseil juridique» des actifs a été estimée dans un intervalle de 60 à 67 millions d'euros à fin 2006 (soit un nombre de points compris entre 3,7 et 4,1 millions). L'hypothèse conduisant à l'estimation la plus prudente a été retenue pour l'établissement des comptes de la CREPA de l'exercice 2006 et du présent plan de provisionnement. Il convient toutefois de noter que les salaires réels versés à cette population sont très probablement inférieures aux hypothèses retenues.

3) Gestion du portefeuille de placements du régime CREPA Retraite

3.1- Définition de l'allocation d'actifs

L'allocation d'actifs est une solution financière basée sur un investissement en allocation diversifiée déterminé à partir de l'étude actif/passif d'une chronique de flux futurs. Pour établir l'allocation d'actifs cible, il y a lieu de considérer les différents éléments suivants :

-
- les flux probables de prestations à servir,
 - le portefeuille d'actif initial donné.

Le processus d'élaboration de l'allocation d'actifs présentés ci-après prévoit trois étapes :

- détermination de l'allocation stratégique ;
- optimisation de l'allocation stratégique par l'introduction d'autres classes d'actifs ;
- introduction de stratégies visant à augmenter la rémunération du risque.

3.1.1- Détermination d'une allocation stratégique

L'objectif, par le biais d'une étude actif/passif du fonds, est de déterminer l'allocation stratégique «actions/taux» qui permet d'obtenir, a priori, la solvabilité du fonds sur la durée la plus longue possible. Notamment, l'indicateur de probabilité de ruine sera calculé et étudié pour proposer une allocation stratégique caractérisée par un adossement par tranche de duration sur la partie taux.

Dans ce cadre, seront mis en place :

- un pilotage dynamique annuel de l'équilibre du régime. L'instrument de mesure du suivi de cet équilibre sera la marque actif/passif qui déterminera le montant nécessaire pour équilibrer instantanément le régime. L'allocation stratégique recommandée minimisera le montant moyen des dotations annuelles sous la double contrainte de probabilité de ruine et de dotation théorique maximales ;
- une dynamisation progressive vers l'allocation stratégique.

3.1.2- Optimisation de l'allocation par l'introduction d'autres classes

Il est important, dans une optique de gestion à long terme, de tirer parti des qualités propres à l'ensemble des classes d'actifs et pas uniquement des principales d'entre elles (Actions grandes capitalisations et Obligations emprunt d'Etat et crédit «Investment Grade»). Voici un échantillon des autres classes d'actifs qui pourraient être utilisées :

- obligations indexées sur l'inflation,
- actions petites capitalisations : meilleure résistance à une forte baisse des marchés que les grandes capitalisations et espérance de rendement légèrement supérieure,
- actions capital développement : espérance de rendement supérieur aux grandes capitalisations et volatilité réduite principalement du fait d'un mode de valorisation spécifique,
- immobilier non coté : corrélation très faible avec les autres classes d'actifs⁽³⁾, et espérance de rendement légèrement supérieure à celle des obligations,

⁽³⁾ Un investissement en titres immobiliers coté réduirait très fortement l'effet de corrélation.

- titres crédit à haut rendement : espérance de rendement supérieure à celle des obligations en contrepartie d'une volatilité supérieure.

Introduites en diversification de portefeuille aux côtés des principales classes d'actifs, ces classes d'actifs spécifiques permettent d'accroître le couple rendement/risque des profils de gestion proposés.

Les outils et modèles utilisés couvrent ces classes d'actifs et s'appuient sur les paramètres de marchés suivants :

- la volatilité,
- les primes de risque,
- la liquidité des valeurs et instruments financiers,
- la corrélation entre les différents actifs,
- les scénarios de risque systémique,
- les scénarios dits de «stress» (crash ou événements exceptionnels),
- les coûts de transaction.

3.1.3- Introduction de stratégies visant à augmenter la rémunération du risque

En disposant d'une marge de manœuvre (définie en terme «risk budget»), il est possible d'augmenter la performance au moyen de trois types de stratégies : l'allocation tactique, la sélection de valeurs (stock picking) et l'inclusion d'une poche alternative (espérance de rendement supérieure à celle des obligations en contrepartie d'une volatilité supérieure).

a) Évolution à moyen terme

Une étude Actif/Passif est menée afin de déterminer l'allocation d'actifs optimale, c'est-à-dire présentant le couple risque/rendement souhaité.

Une fois cette allocation déterminée, elle est synthétisée dans un document, le Mandat de gestion, signé avec le ou les gestionnaires financiers. Ce Mandat formalise et contractualise l'«allocation stratégique» du portefeuille, c'est à

dire le poids relatif des différentes classes d'actifs, et précise la latitude laissée au gestionnaire. Il s'inscrit dans le respect des dispositions du code de la Sécurité sociale relatives aux actifs des compagnies. Il précise aussi un indice de référence (benchmark) par rapport auquel la gestion sera mesurée.

Le fonds bénéficiera d'un suivi mensuel de l'équilibre actif/passif avec, si nécessaire une modification de l'allocation d'actif.

Une fois par an, une étude de simulation des bilans et comptes de résultats prévisionnels sera réalisée. Les critères d'optimisation peuvent être des critères de valeur comme par exemple la revalorisation des droits de l'assuré ou la valeur actuelle des abondements complémentaires.

L'allocation stratégique initiale sera déterminée en fonction des résultats des évaluations actuarielles réalisées sur la base des données fin 2006, évaluations qui permettra de parfaire la connaissance du passif et de sa sensibilité à différents paramètres.

b) Latitudes tactiques

Traditionnellement la gestion financière de portefeuille d'assurance retraite prévoit une marge tactique d'environ 10 %. Cette latitude permet au gérant du portefeuille de placements, en fonction de ses anticipations macro-économiques, de modifier les pondérations de chaque classe d'actif.

3.2- Le portefeuille de placements de la Caisse avant réassurance

Le portefeuille des placements affectés au canton du régime de retraite au 31 décembre 2005 avant le transfert du portefeuille au réassureur est constitué essentiellement d'un portefeuille de valeurs mobilières (287 millions d'euros en valeur nette comptable à fin 2005).

Ce portefeuille est géré principalement au travers de deux mandats de gestion souscrits auprès du groupe Monte Maschi et du groupe HSBC.

Le mandat Monte Paschi porte sur un montant de 222 M € fin 2005 en valeur de marché (avec le 16 M € de plus values latentes). Les valeurs sous gestion se répartissent en 74 % d'obligations (duration moyenne courte de 4,3 années) et de 26 % d'actions (avec un niveau de risque supérieur à la moyenne du marché, mesuré par un coefficient «bêta» valant 1,1). Les titres sont principalement détenus en ligne directe, à l'exception de la trésorerie (un FCP monétaire pour 3 M €) et de deux FCP actions pour 4,6 M €.

Quant au mandat HSBC, il porte sur un montant d'environ 46 M € à fin 2005 et se compose de 73 % de produits de taux (y compris monétaire) et de 27 % d'actions. Les produits de taux, comme les actions, sont détenues essentiellement sous la forme d'OPCVM.

Le portefeuille de placements du régime de retraite comporte en outre des actions cotées détenues en direct (pour environ 0,8 M € en valeur boursière) et une SICAV de trésorerie pour 8 M € (en valeur de marché).

AXA conduira, dans le cadre fixé par le traité et l'adossement technique et financier, une analyse complète d'une part des lignes obligatoires de ce portefeuille afin de s'assurer de l'adéquation des titres choisis au regard du niveau de risque de crédit souhaité, et d'autre part, des OPCVM détenus au regard des règles qui seront définies par AXA en lien avec la CREPA pour la gestion de chacune des poches d'actifs.

4) Organisation de la gestion financière et assurancielle de la CREPA dans le cadre du partenariat conclu avec AXA

Suite au rapport de contrôle de l'ACAM, la CREPA s'est rapprochée fin 2005 d'AXA afin de définir et de mettre en œuvre un plan de provisionnement qui réponde aux observations formulées dans ce rapport.

La CREPA a souhaité dans ce cadre :

- conserver l'ensemble de ses missions et prérogatives notamment en termes de gestion de la relation avec ses membres adhérents et participants (gestion administrative, promotion du régime) ; ce qui constitue une condition essentielle à l'adhésion des intéressés à ce plan ;
- poser une règle de partenariat claire, exempte de toute possibilité d'interprétation extensive, source de malentendus et de contentieux : l'objet d'un tel partenariat et le rôle de chacun des partenaires devront être précisément définis.

À cet effet, la CREPA et AXA ont dans un premier temps conduit une phase d'étude préparatoire portant :

- sur l'analyse des conditions juridiques et assurancielles du partenariat visant à préciser notamment les liens contractuels entre les deux institutions ;
- ainsi que sur l'étude des garanties et de la situation du régime (sur les plans économique et démographique) afin d'étayer d'éventuelles mesures (modifications des paramètres du régime) à prendre en vue de son redressement. Ces travaux préliminaires se sont largement appuyés sur le rapport établi par l'ACAM.

4.1- Le Traité de réassurance conclu entre la CREPA et AXA

4.1.1- Fonctionnement du traité de réassurance

L'élaboration du traité de réassurance conclu entre la CREPA et AXA est fondée sur la définition de l'engagement de l'institution, lequel engagement a été modifié suite à la parution du décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif au plan de provisionnement des régimes de retraite relevant de la branche 26 (article L. 932-24 du code de la Sécurité sociale).

En effet, à la lecture de ce décret, il apparaît que l'engagement de la CREPA à l'égard des participants du régime concerné consiste en un engagement de paiement, tant que le régime n'est pas converti, de rentes égales chaque année au produit du nombre de points inscrits aux comptes des participants par la valeur de service des points, puis :

- en cas de retour à une situation de plein provisionnement, en continuant de payer les rentes dans les mêmes conditions dans le cadre de fonctionnement de droit commun d'un régime relevant de la branche 26 ;
- ou dans le cas contraire, de convertir le régime en rentes viagères (immédiates et différées relevant de la branche 20) en répartissant l'actif du régime au prorata des PMT revenant à chaque participant.

Ainsi considéré, l'engagement de l'institution envers les participants peut être assimilé à des rentes temporaires immédiates et différées, dont le terme serait la conversion du régime ou la fin de la période de sous-provisionnement, suivies de rentes viagères illimitées, soit pour des mêmes montants de prestations, soit pour des montants réduits en cas de liquidation du régime.

Le fonctionnement du traité est ainsi lié au plan de provisionnement lui-même : la date d'entrée en vigueur du traité serait celle du plan de provisionnement, sa durée, celle du plan de provisionnement. Le traité prend ainsi fin soit en cas de conversion du régime soit en cas de retour à une situation de complet provisionnement des engagements :

- La conversion du régime est ainsi explicitement prévue : fin du traité et sauf nouveau traité réassurant les nouvelles rentes viagères, rétrocession des engagements acceptés en réassurance et restitution des actifs constitués en gage dans le cadre du traité au profit de la CREPA et des provisions techniques constituées par AXA ;
- résiliation : cas limités et donnant lieu à la rétrocession des engagements acceptés en réassurance et à la restitution de l'intégralité du portefeuille de placements constitué en gage au profit de la CREPA pour garantir l'application du traité.

Plus précisément, le nouveau traité annule et remplace l'ancien à effet du 1^{er} janvier 2006. Il stipule qu'en contrepartie du paiement d'une première prime de 287 millions d'euros, le Réassureur s'engage à couvrir en réassurance l'intégralité des rentes viagères liquidées avant le 1^{er} janvier 2006 ainsi que les rentes viagères différées des participants non allocataires âgés de 55 ans et plus (sauf pour la part des droits non inscrits en compte relatifs aux années d'emploi par les cabinets de conseil juridique avant leur intégration dans le régime CREPA en 1992).

Au cours des exercices suivants, les cotisations encaissées par la CREPA feront l'objet d'une cession en réassurance qui portera d'abord sur les nouveaux droits acquis au cours de l'exercice par les participants inclus dans le périmètre de réassurance. L'excédent de cotisation, comme la participation aux bénéfices de l'exercice, sera affectée à la cession en réassurance des droits des participants non encore inclus dans le périmètre de réassurance, pris par âge décroissant. Un protocole annexé au traité précisera les modalités des échanges de données administratives et de flux financiers entre la CREPA et AXA.

Cette participation aux bénéfices est déterminée comme le solde créditeur du compte de résultat suivant qui comporte :

• en produits :

- les provisions mathématiques des rentes réassurées à la clôture de l'exercice précédent ;
- la participation aux bénéfices de l'exercice précédent ;
- les primes de réassurance encaissées par le réassureur au cours de l'exercice, nette de taxe et, pour les primes autres que la prime initiale, d'un chargement de 0,22 % de leurs montants ;
- les produits financiers issus de la gestion du portefeuille de placements constitué en gage des engagements du réassureur ;

• en charges :

- le solde débiteur éventuel de l'exercice précédent ;
- les paiements réglés à la cédante par le réassureur au cours de l'exercice au titre du présent traité ;
- les frais et chargements de gestion sur l'encours du portefeuille de placements constitué en gage des engagements du réassureur fixés au taux de 0,78 % ;
- les chargements sur les prestations de réassurance au titre de l'exercice, au taux de 0,4 % ;
- les provisions mathématiques des rentes viagères réassurées à la clôture de l'exercice.

4.1.2- Conséquences sur les comptes et la marge de solvabilité de la CREPA

D'une manière générale, la réassurance des engagements d'une institution de prévoyance soulève d'une part la question de la représentation dans les comptes de la cédante des provisions techniques cédées et d'autre part, celle de l'impact sur le calcul de la marge de solvabilité minimale réglementaire.

Sur le premier point, le bilan de l'institution fait apparaître les engagements bruts de réassurance qui doivent être représentés par des actifs admissibles. Or conformément aux articles R. 931-10-25 et R. 931-10-38 du code de la Sécurité sociale, les provisions techniques cédées à un réassureur peuvent être représentées dans les comptes de l'institution par une créance détenue par la Cédante sur le réassureur sous réserve que cette créance soit garantie par un gage constituée par le réassureur au profit de l'institution de prévoyance. Compte tenu de la convention de gage annexée au traité, cette créance est bien égale aux provisions techniques constituées par le réassureur et est donc admise en représentation des provisions techniques cédées par la CREPA.

Dans le cas du traité envisagé, lors du paiement de la première prime correspondant à la valeur du portefeuille de placements, l'intégralité des provisions techniques cédées sont donc intégralement représentées par les provisions constituées par le réassureur. Par la suite, la PTS brute de réassurance est, par construction et conformément à l'article R. 932-4-4 du code de la Sécurité sociale, capitalisée à au moins 85 % du taux de rendement net de l'Actif constitué par le réassureur (tel que défini à l'article 4 du traité).

Sur le second point concernant les effets de la réassurance sur le calcul de la marge de solvabilité «vie» minimale réglementaire (article R. 932-10-7 CSS), l'institution de prévoyance peut déduire du montant minimal de marge de solvabilité réglementaire la part cédée au réassureur à concurrence de 15 % des provisions techniques (en l'occurrence la PTS) brutes de réassurance et sous réserve que la réassurance porte en tout ou partie sur un risque technique. Ce qui est bien le cas dans la mesure où l'exécution du traité dépend de la durée de la vie humaine. L'exigence de marge de solvabilité de l'institution relative au régime de retraite peut ainsi être réduite de près de 2 millions d'euros.

4.1.3- Conséquences sur le fonctionnement opérationnel de la CREPA

La gestion financière et technique du régime est ainsi placée à travers le Traité de réassurance sous la responsabilité d'AXA, ainsi que, sur le plan opérationnel, les obligations de comptabilisation, de reporting et de contrôle interne attachées à la gestion du portefeuille de placements du régime. Un tel transfert de fonctions opérationnelles et de contrôle ainsi que l'allègement des exigences réglementaires de fonds propres s'inscrit en outre dans le sens des principales observations du rapport de l'ACAM.

Par ailleurs, les conventions annexes au traité, et notamment la convention organisant le pilotage technique et financier du traité et à travers lui, du régime, prévoient la fourniture par AXA de prestations accessoires visant à assister la CREPA dans l'établissement des documents et rapports prévus par la réglementation aux fins d'exercice de la surveillance de l'institution : rapport de solvabilité, rapport de suivi du plan de provisionnement, ainsi que dans la réalisation d'études d'adossement Actif-Passif du régime et dans la définition et le suivi de la politique d'investissement (allocation stratégique, tactique, définition et suivi du mandat du gérant du portefeuille de placements).

4.2- Pilotage technique et financier du Traité et du Régime

Bien que, sur le plan juridique, la responsabilité de la gestion financière du régime soit confiée à AXA par le traité de réassurance, celle-ci assurera un reporting technique et financiers auprès de la CREPA et associera la Caisse, dans le cadre d'un comité de pilotage CREPA-AXA, au suivi régulier (trimestriel voire mensuel si nécessaire) de la gestion du portefeuille de placements constitué par AXA au titre du Traité et de l'équilibre économique du régime (des études Actif Passif seront réalisées par AXA chaque année). Ces études devront prendre en compte l'analyse du passif et de son évolution probable (plusieurs jeux d'hypothèses pouvant être retenus portant notamment sur les cotisations ou la démographie des cotisants), l'évolution du portefeuille de placements (selon les marchés financiers actuels et projetés selon des modélisations par processus aléatoires) ainsi que l'ensemble des contraintes réglementaires ou liées au plan de redressement qui pèseront sur le régime.

Ces études permettront à la direction des investissements d'AXA de définir l'allocation stratégique du portefeuille des placements du régime et la marge tactique nécessaire à l'optimisation de la performance de la sélection de valeurs (en fonction notamment des contraintes réglementaires et/ou liées au plan de redressement pesant sur AXA ainsi que sur la CREPA). À cet égard, il convient de noter que les contraintes du plan de redressement du régime, combinant l'évolution du passif correspondant et un objectif de croissance de son taux de couverture, conduiront très probablement à privilégier largement les placements obligataires détenus en direct (et non via des OPCVM ou autres fonds d'investissement qui induisent des risques de dotation d'une provision pour risque d'exigibilité).

La sélection des titres de ce portefeuille sera dans ce cadre déléguée par AXA, sous son contrôle exclusif, à sa société de gestion de portefeuille AXA Investment Managers (AXA IM). AXA pourrait toutefois le cas échéant et en accord avec la CREPA sélectionner d'autres gestionnaires d'actifs (en dehors du portefeuille obligataire pour lequel une telle sélection ne se justifie pas au regard du positionnement d'AXA IM sur ce marché et du cadre réglementaire assurantiel particulier attaché à la gestion des titres obligataires). Toutefois, il convient d'indiquer que la

mise en œuvre d'une telle option fera l'objet d'un cahier des charges défini par AXA reflétant les procédures de contrôle interne et d'enregistrement de ses opérations sur titres (au regard notamment de ses obligations législatives ou réglementaires) et prévoyant la connexion des outils informatiques et comptables d'AXA et du gérant.

Annexes

Annexe 1 : Décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif à certaines opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la Sécurité sociale

Article 1er

Le présent décret s'applique aux régimes collectifs obligatoires en vertu d'une convention collective de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, mettant en œuvre des opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale, dont les engagements sont gérés par une institution de prévoyance, pour lesquels la provision technique spéciale a été inférieure à la provision mathématique théorique au cours de chacun des deux derniers exercices clos à la date de publication du présent décret.

Article 2

Dans un délai de neuf mois à compter de la publication du présent décret, l'institution mentionnée à l'article 1^{er} soumet un plan de provisionnement à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale, après l'avoir fait préalablement approuvé par la commission paritaire ou par l'assemblée générale, selon les cas.

Dans le cadre de ce plan, l'institution s'engage à constituer progressivement, dans un délai maximum de vingt ans, une provision technique spéciale au moins égale à la provision mathématique théorique du régime.

Elle s'engage par ailleurs à constituer, conformément aux dispositions de l'article R. 931-10-6 du code de la sécurité sociale, une marge de solvabilité au moins égale à l'exigence minimale calculée en application des dispositions de l'article R. 931-10-7 du même code. Pour la détermination de cette exigence de marge, il est tenu compte de la seule provision technique spéciale effectivement constituée.

Le plan détaille les prévisions annuelles des ratios définis à l'article 8 du présent décret et fixe, pour toute sa durée, les séries annuelles de la valeur d'acquisition de l'unité de rente et de la valeur de service.

Article 3

Lors de l'approbation du plan de provisionnement, l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale précise la nature et la périodicité des informations que l'institution de prévoyance doit lui communiquer.

Une fois approuvé par cette autorité, le plan de provisionnement est annexé au règlement du régime.

Pendant la durée de ce plan, tous les documents à caractère contractuel ou réglementaire afférents aux opérations indiquent clairement la fraction provisionnée des engagements du régime. Ces mêmes documents comportent les valeurs de service provisionnelles fixées pour la durée du plan. Ils précisent que ces valeurs ne sont pas garanties.

Chaque année, l'institution de prévoyance informe chaque membre participant ou bénéficiaire de la fraction provisionnée des droits inscrits à son compte.

Article 4

Le plan de provisionnement comporte un plan de financement. Ce dernier précise les ressources supplémentaires apportées au régime, lesquelles peuvent comprendre des contributions additionnelles à la charge des membres adhérents et des membres participants. Ces contributions additionnelles peuvent ne pas donner lieu à attribution d'unités de rente aux participants. Le plan de financement fixe le montant, la périodicité, les modalités de versement de ces contributions et la répartition de leur charge entre les membres adhérents et les membres participants.

Le plan de financement fixe l'échéancier selon lequel ces ressources sont affectées à la provision technique spéciale, par dérogation au premier alinéa de l'article R. 932-4-4 du code de la sécurité sociale, ainsi que, si nécessaire, à la constitution de la marge de solvabilité.

L'élaboration du plan de financement et ses éventuelles adaptations ultérieures donnent lieu à la modification par avenant des accords collectifs mentionnés à l'article 1er.

Article 5

Le plan de provisionnement ne peut prévoir une baisse de la valeur de service que si cette baisse figure également dans le plan de financement.

Article 6

Pour les institutions de prévoyance gérant un régime soumis à un plan de provisionnement en application du présent décret, le plan de financement mentionné à l'article R. 931-5-3 du code de la sécurité sociale peut, à titre exceptionnel, être étalé sur une durée de quatre ans.

Article 7

Lorsque les provisions techniques comptabilisées par l'institution au titre du régime ne sont pas représentées de manière au moins équivalente par les actifs du régime, le plan de provisionnement prévoit les modalités permettant de parfaire cette représentation en affectant au régime des actifs autres que ceux représentatifs des engagements réglementés de l'institution. Ces actifs sont obligatoirement choisis dans les catégories d'actifs définies aux 1^o et 2^o de l'article R. 932-3-1 et au 16^o de l'article R. 931-10-21 du code de la sécurité sociale.

Le changement d'affectation d'actifs emporte affectation au régime du produit des droits attachés à ces actifs, y compris les produits correspondant aux éventuels crédits d'impôts attachés à la détention de ces mêmes actifs. Les actifs ainsi affectés au régime sont inscrits à son bilan pour leur valeur de réalisation déterminée conformément aux dispositions de l'article R. 931-10-42 du code de la sécurité sociale. La différence entre cette valeur et la valeur comptable antérieure est constatée dans le compte de résultat de l'institution. L'affectation de ces actifs au régime est définitive.

En contrepartie de cette affectation, l'institution peut opérer d'éventuels prélèvements sur la provision technique spéciale, par dérogation au premier alinéa de l'article R. 932-4-4 du code de la sécurité sociale. Le plan de provisionnement précise le montant, la périodicité et la durée de ces prélèvements.

Article 8

L'institution présente chaque année à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale un rapport sur la mise en œuvre du plan de provisionnement. Ce rapport comporte notamment l'état des prévisions et des réalisations en matière de rendement des actifs ainsi que l'évolution réelle et prévisionnelle des paramètres techniques et des engagements du régime.

Il fait apparaître, en particulier, à l'issue de chaque exercice du plan de provisionnement, les ratios suivants :

1^o Un ratio de couverture égal au rapport entre la provision technique spéciale, à la clôture de l'exercice, et la provision mathématique théorique à cette même date ;

2^o Un ratio de financement du provisionnement égal au rapport entre, d'une part, les cotisations créatrices de droits ayant alimenté dans l'année la provision technique spéciale et, d'autre part, la variation de la provision mathématique théorique correspondant aux points acquis dans la même année ;

3^o Un ratio prospectif égal au rapport entre, d'une part, la somme de la provision technique spéciale à la clôture de l'exercice et de la valeur actuelle probable des ressources prévisibles du régime jusqu'à la fin du plan de provisionnement et, d'autre part, la valeur actuelle probable des prestations prévisibles jusqu'à la fin du plan de provisionnement et des prestations correspondant aux unités de rente acquises à la fin du plan de provisionnement.

Les ressources prévisibles du régime sont calculées sur la base des hypothèses réactualisées en fonction des conditions observées à la date de clôture de l'exercice. Elles comprennent toutes les ressources prévues dans le plan de financement : cotisations nettes des prélèvements de gestion, produits financiers, contributions additionnelles et autres ressources affectées par l'institution de prévoyance. Les valeurs actuelles probables sont calculées en utilisant les tables de mortalité et les taux d'intérêt applicables pour le calcul de la provision mathématique théorique à la clôture de l'exercice.

Le rapport retrace l'évolution prévisible de ces ratios jusqu'à la fin du plan de provisionnement.

Article 9

Toute modification du plan de provisionnement est soumise à l'approbation de l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale.

En outre, dans un délai de six mois suivant la clôture du dernier exercice, l'institution soumet à l'approbation de cette autorité un plan de provisionnement modificatif, dans les deux cas suivants :

1^o Lorsque le ratio de couverture mentionné à l'article 8 est inférieur pendant deux exercices successifs à la prévision correspondante dans le plan de provisionnement ;

2^o Lorsque le ratio prospectif mentionné à l'article 8 est inférieur à 1 pendant deux exercices successifs.

Article 10

Lorsqu'elle est saisie d'un plan de provisionnement modificatif, l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale ne peut autoriser une augmentation de la valeur de service de l'unité de rente, au-delà des prévisions initiales du plan de provisionnement, que si cette augmentation n'entraîne pas une dégradation

du taux de couverture du régime par rapport à celui prévu dans le plan de provisionnement. Dans ce cas, elle peut également autoriser une augmentation de la valeur d'acquisition du point si cette modification n'entraîne pas une augmentation du ratio de financement du provisionnement par rapport à celui prévu dans le plan de provisionnement.

Tout autre cas d'augmentation de la valeur d'acquisition du point doit faire l'objet d'un avenant au plan de financement.

Article 11

Les articles R. 932-4-16, R. 932-4-17 et R. 932-4-18 du code de la sécurité sociale ne s'appliquent pas aux régimes mentionnés à l'article 1^{er} et soumis à un plan de provisionnement en application du présent décret.

Lorsque le ratio de couverture constaté à la clôture de deux exercices successifs est supérieur à 1, l'institution soumet à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale un programme d'activité du régime sur cinq ans. Au vu de ce programme, et si le taux de couverture prévisionnel reste supérieur à 1 au cours de toute sa durée, cette autorité prononce la fin du plan de provisionnement. Le régime cesse alors de bénéficier des dispositions du présent décret.

Article 12

Dans le cas où un régime soumis à un plan de provisionnement fait l'objet d'un transfert de portefeuille, que ce transfert soit conventionnel ou d'office, le cessionnaire peut bénéficier des dispositions du présent décret au titre des opérations faisant l'objet du transfert. Préalablement au transfert, le cessionnaire indique à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale s'il s'engage sur la réalisation du plan de provisionnement en cours ou soumet à son approbation un plan de provisionnement modificatif.

Article 13

Il est procédé à la conversion du régime, dans les conditions prévues aux articles R. 932-4-20 et R. 932-4-21 du code de la sécurité sociale, dans les cas suivants :

1^o Le plan de provisionnement initial ou modificatif n'a pas été fourni dans les délais fixés par le présent décret ;

2^o Le plan de provisionnement ou le plan de provisionnement modificatif, lorsque celui-ci est requis par le présent décret, n'a pas reçu l'approbation de l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, avant de formuler un refus définitif, cette autorité invite l'institution à lui présenter à nouveau un plan modifié dans un délai qu'elle détermine ;

3^o Le taux de couverture constaté est inférieur à 1 à l'issue du plan de provisionnement ou du plan de provisionnement modificatif.

Article 14

Le ministre de la santé et des solidarités est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe 2 : PMT générée par 100 euros de cotisations à compter de 1^{er} janvier 2007

Âge au versement de la cotisation	Cotisation nette	Cotisation génératrice de droits	Nombre de points acquis	PMT générée (rente non réversible à 65 ans)
25 ans	100	50	3.50	27.78
26 ans	100	50	3.50	28.35
27 ans	100	50	3.50	28.93
28 ans	100	50	3.50	29.53
29 ans	100	50	3.50	30.13
30 ans	100	50	3.50	30.75
31 ans	100	50	3.50	31.38
32 ans	100	50	3.50	32.02
33 ans	100	50	3.50	32.68
34 ans	100	50	3.50	33.34
35 ans	100	50	3.50	34.02

Âge au versement de la cotisation	Cotisation nette	Cotisation génératrice de droits	Nombre de points acquis	PMT générée (rente non réversible à 65 ans)
36 ans	100	50	3.50	34.72
37 ans	100	50	3.50	35.42
38 ans	100	50	3.50	36.15
39 ans	100	50	3.50	36.88
40 ans	100	50	3.50	37.64
41 ans	100	50	3.50	38.40
42 ans	100	50	3.50	39.19
43 ans	100	50	3.50	39.99
44 ans	100	50	3.50	40.82
45 ans	100	50	3.50	41.66
46 ans	100	50	3.50	42.52
47 ans	100	50	3.50	43.41
48 ans	100	50	3.50	44.32
49 ans	100	50	3.50	45.25
50 ans	100	50	3.50	46.21
51 ans	100	50	3.50	47.20
52 ans	100	50	3.50	48.21
53 ans	100	50	3.50	49.26
54 ans	100	50	3.50	50.34
55 ans	100	50	3.50	51.44
56 ans	100	50	3.50	52.57
57 ans	100	50	3.50	53.75
58 ans	100	50	3.50	54.97
59 ans	100	50	3.50	56.24
60 ans	100	50	3.50	57.58
61 ans	100	50	3.50	58.97
62 ans	100	50	3.50	60.41
63 ans	100	50	3.50	61.92
64 ans	100	50	3.50	63.49
65 ans	100	50	3.50	65.14

Taux de cotisation retraite
Avenant n° 36 du 20 novembre 1992

[Étendu par arr. du 15 juin 1993, JO 23 juin]

il a été convenu ce qui suit :

Les statuts et règlement de retraite de la C.R.E.P.A. seront modifiés pour que soit possible l'adhésion d'un cabinet - pour toutes les catégories de personnel - au régime professionnel et (ou) au régime supplémentaire de sorte que le taux de cotisation contractuel soit supérieur à celui prévu par la convention collective, l'augmentation maximum ne pouvant toutefois excéder 2 p. 100.

Le choix d'un taux de cotisation supérieur à 6 p. 100 se fait dans le cadre, soit d'un accord collectif d'entreprise

en application des articles L. 132-19 et suivants du code du travail, soit d'un référendum en application des articles L. 732-1 et R. 731-8 du code de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, la cotisation sera supportée au moins à concurrence de 60 p. 100 par l'employeur.

Accord professionnel dans le cadre de la nouvelle profession d'avocat du 20 novembre 1992

[Étendu par arr. 15 juin 1993, JO 23 juin]

Mod. par Avenant n° 85, 8 déc. 2006, étendu par arr. 23 nov. 2007, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008 tant au niveau des cotisations que des allocations correspondantes

Champ d'application

Cet accord concerne les employeurs et les salariés de la nouvelle profession d'Avocat (anciens Avocats et leurs salariés, anciens Conseils Juridiques et leurs salariés) tels que définis à l'alinéa 2.

Conformément à l'article 21 de la loi n° 90.1259 du 31.12.1990, qui a ajouté un article 46.1 à la loi n° 71.1130 du 31.12.1971, le personnel non Avocat de la nouvelle profession relève de droit, à compter du 1.1.1992, de la Caisse de Retraite du Personnel des Avocats et des Avoués près les Cours d'Appel (CREPA). En vertu de cette disposition légale et de l'accord, en date du 14.9.1990, intervenu entre toutes les organisations syndicales d'employeurs des anciennes professions d'Avocat et de Conseil Juridique, sont arrêtées les dispositions suivantes qui complètent, dans le cadre du présent avenant, le 4^{ème} alinéa de l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Avocats et de leur personnel du 20 février 1979.

Article 1

Les cabinets d'anciens Conseils Juridiques cotisent, pour leur personnel non cadre, aux mêmes régimes que les cabinets d'anciens Avocats à savoir :

- régime de base ARRCO, taux contractuel de 4% sur la totalité du salaire brut limité à trois fois le plafond de la Sécurité Sociale
- régime professionnel, taux contractuel de 2% sur la même tranche
- régime supplémentaire, taux contractuel de 8% sur la tranche excédant le plafond Sécurité Sociale dans la limite de trois fois ce même plafond.

Article 2⁽¹⁾

(1) Délibération de l'assemblée générale extraordinaire du 24 juin 2005 adoptée à la majorité dans les deux collèges

Première résolution : taux d'appel des cotisations des régimes de retraite professionnel et supplémentaire

L'Assemblée Générale, après avoir entendu lecture du rapport de gestion du Conseil d'Administration, décide, aux conditions de quorum et de majorité requises, d'augmenter le taux d'appel des cotisations des régimes de retraite professionnel et supplémentaire à 200 % du taux contractuel à compter du 1^{er} janvier 2006.

Mod. par Avenant n° 85, 8 déc. 2006, étendu par arr. 23 nov. 2007, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008 tant au niveau des cotisations que des allocations correspondantes

Les cabinets d'anciens Conseils Juridiques cotisent, pour leur personnel bénéficiaire de la Convention Collective Nationale du 14.3.1947 au titre tant des articles 4, 4 bis (cadres et assimilés) qu'éventuellement de l'article 36 de l'annexe 1 (autres collaborateurs), au minimum :

- au régime ARRCO, taux contractuel de 4% sur la tranche de salaire limitée au plafond Sécurité Sociale
- au régime professionnel, taux contractuel de 2% sur cette même tranche

(Avenant n° 85, 8 déc. 2006, étendu) Le régime professionnel géré en capitalisation, taux contractuel de 6 % sur la partie de salaire excédant le plafond de cotisations de la Sécurité Sociale dans la limite de trois fois ledit plafond, est obligatoire. Il est géré en points cotisés.

(Avenant n° 85, 8 déc. 2006, étendu) Ces cotisations donnent droit à des points de retraite qui sont liquidés dans les conditions des articles 12, 13, 14 et 15 du règlement des régimes de retraite professionnel et supplémentaire de la CREPA.

Article 3

L'affiliation à la CREPA, à compter du 1^{er} janvier 1992 aux régimes définis aux articles 1 et 2 ci-dessus, au-delà du régime de base ARRCO, donne lieu à la validation intégrale de la carrière au sein des Cabinets d'anciens Conseils Juridiques, sur la base des taux contractuels respectifs, aussi bien pour les retraités qui reçoivent, à effet du 1^{er} janvier 1992, la pension correspondante que pour les actifs et les sortis non retraités dont les droits acquis au 31 décembre 1991 seront rétablis en points CREPA au franc le franc lors de la liquidation de leur retraite.

Article 4

Le présent accord ne peut en aucun cas être l'occasion d'une réduction des taux de cotisation de retraite appliqués au 31 décembre 1991.

Le règlement de la CREPA sera complété pour que les dispositions ci-dessus puissent être approuvées par l'autorité compétente de l'État conformément à l'article R. 731-9 du code de la Sécurité Sociale.

Indemnité de fin de carrière Avenant n° 123 du 15 février 2019

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNADA ;

SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FEC-FO ;

FNSECP CGT.

Par application des articles L. 1237-7 et L. 1237-9 du code du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un contrat de travail à un employeur soumis aux dispositions de la présente convention au moment de la rupture de ce contrat dans les conditions suivantes.

Par application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties décident des stipulations qui suivent concernant cette indemnité.

1. Départ volontaire en retraite

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis dans les conditions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

2. Mise à la retraite par l'employeur

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

3. Montant de l'indemnité

En cas de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé, en fonction du salaire brut mensuel moyen des 12 mois précédant la date de la rupture du contrat de travail et de l'ancienneté appréciée dans la profession. En cas d'arrêt de travail en raison d'une maladie professionnelle ou non, ou d'un accident du travail au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, la rémunération prise en compte est le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois pleins de travail, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels.

L'ancienneté dans la profession s'entend de toutes les périodes de travail et périodes assimilées prises en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 de la convention collective, au sein d'un ou plusieurs cabinets d'avocats.

Les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un cabinet de conseils juridiques, devenus avocat au 1^{er} janvier 1992 du fait de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, bénéficient pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière de l'ancienneté acquise dans ce même cabinet dès lors que leur contrat de travail s'est poursuivi sans discontinuité dans celui-ci au 1^{er} janvier 1992.

Le montant de l'indemnité est le suivant, sauf disposition légale plus favorable :

Ancienneté comprise entre	Base de calcul de l'IFC
- 1 an inclus et moins de 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
- 5 ans inclus et moins de 10 ans	2 mois
- 10 ans inclus et moins de 15 ans	3 mois

Ancienneté comprise entre	Base de calcul de l'IFC
- 15 ans inclus et moins de 20 ans	4 mois
- 20 ans inclus et moins de 25 ans	5 mois
- 25 ans inclus et moins de 30 ans	6 mois
- 30 ans inclus et moins de 35 ans	7 mois
- égale ou supérieure à 35 ans	8 mois

4. Il est confié à un opérateur la collecte, le recouvrement et le remboursement de l'indemnité de fin de carrière aux employeurs afin d'en gérer la mutualisation, interdisant tout droit de retour de cotisation aux employeurs.

À ce jour l'opérateur est Kerialis.

5. Cet opérateur rembourse l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dans les conditions prévues à son règlement «Indemnités de fin de carrière» et dans la limite des fonds disponibles. Si le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite est supérieur au montant de l'indemnité de fin de carrière, l'opérateur rembourse à l'employeur l'indemnité légale.

6. Pour financer ces indemnités de fin de carrière, l'opérateur précité recouvre une cotisation obligatoire et mutualisée à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale par salarié.

Le salaire brut mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par l'opérateur à l'employeur est limité à 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur, l'obligation incombe au dernier employeur.

Le taux de cotisation est fixé, par période triennale, par le conseil d'administration de l'opérateur, au vu d'une étude actuarielle de façon à équilibrer les charges et les ressources.

À la date de signature de l'avenant, le taux de cotisation passera à 1,45 % de la masse salariale brute.

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 composé presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à la date de signature de l'accord.

Dépôt et extension

Eu égard à l'intérêt de rendre applicable le plus vite possible l'accord au sein des cabinets dont les employeurs sont non syndiqués, en particulier du fait de l'objectif de solidarité professionnelle qui exige une mutualisation générale, les parties s'entendent pour en demander l'extension.

Création d'une caisse AGIRC

Avenant n° 80 du 27 avril 2005

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

CNADA ;

ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

SPAAC - CGC ;

CFTC.

Vu la loi n° 90 1259 du 31 décembre 1990 qui dispose dans son article 21 :

Après l'article 46 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 précitée, il est inséré un article 46-1 ainsi rédigé :

«Art. 46-1. - Le personnel salarié non avocat de la nouvelle profession d'avocat relève, à compter de la date d'entrée en vigueur du titre I de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, de la caisse de retraite du personnel des avocats et des avoués près les cours d'appel.»

Vu la motion unanime prise par le Conseil National des Barreaux lors de son Assemblée Générale du 15 avril 2005,

rappelle :

1°/Qu'en application de cette disposition, et dans une note du 14 juin 1990, l'ARCCO a indiqué que dans l'hypothèse où la loi instaurerait une obligation d'affilier tous les salariés de la nouvelle profession à la CREPA, il n'y aurait pas de pénalités à verser si le régime d'accueil (en l'occurrence la CREPA REP) acceptait de prendre à son compte les droits supprimés aux salariés bénéficiant d'un régime complémentaire facultatif. Le conseil d'administration de la CREPA, saisi de cette question, a décidé le 29 juin 1990 de prendre en charge les droits facultatifs ainsi supprimés aux salariés des conseils juridiques bénéficiant d'un régime facultatif et complémentaire du régime normal,

2°/Qu'en ce qui concerne les accords AGIRC-ARRCO, l'annexe 1 aux accords du 10 février 2001, chapitre 3, article 6, prévoit la liquidation des droits AGIRC et ARRCO par la caisse AGIRC auprès de laquelle les cadres cotisent. De ce fait, et selon cette disposition, c'est la caisse AGIRC concernée qui est amenée à liquider et payer les droits des cadres de la profession d'Avocat, y compris la retraite complémentaire ARRCO gérée à l'heure actuelle par la CREPA-REP,

3°/Qu'actuellement, plus de 22 caisses AGIRC perçoivent les cotisations des cadres, dont le nombre est estimé à 7.000 environ, alors que la CREPA REP est chargée, les concernant, de collecter les cotisations de la tranche A, ce recensement ayant été effectué à partir de cette collecte et de l'analyse des données de la profession,

4°/Que la création d'une caisse AGIRC doit répondre aux conditions du décret n° 2004-965 du 9 septembre 2004 pris en application de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, lesquelles sont réunies dans les conditions rappelées au point 4 ci-dessus,

5°/Qu'il en résulte que les conditions légales et réglementaires sont ainsi réunies qui permettent à la profession de décider de la création d'une caisse AGIRC, en application de la loi n° 90 1259 du 31 décembre 1990, ceci dans l'intérêt du Guichet Unique fonctionnant au profit de la branche.

décident en conséquence de la création d'une caisse AGIRC dans les conditions suivantes :

Article 1

En application de l'article L. 922-1 du Code de la Sécurité Sociale et des dispositions de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, il est créé une institution de retraite complémentaire des cadres, régie par le Titre II du Livre IX du code de la sécurité sociale, qui prend le nom de : «CREPAGIRC - Institution de retraite complémentaire régie par le code de la sécurité sociale, adhérente de l'AGIRC.

Les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, ont été désignés et convoqués en application de l'article Art. R. 922-1 du Code de la Sécurité Sociale pour approuver le projet de statuts et le règlement intérieur, lesquels, après leur adoption, sont annexés au présent avenant.

Article 2

En application de l'article R. 922-1 du Code de la Sécurité Sociale, CREPAGIRC adhérera à la fédération AGIRC pour la mise en œuvre du régime issu de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, et elle sollicitera son agrément auprès de cette fédération dans les conditions de l'article 27 de l'annexe 1 à ladite Convention.

En application des articles L. 922-1 et R. 922-2 du Code de la Sécurité Sociale, CREPAGIRC sollicitera l'autorisation de fonctionner auprès du Ministre chargé de la sécurité sociale

Article 3

À compter du 1^{er} janvier 2006, tous les salariés de la branche répondant aux critères définis par la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont obligatoirement affiliés au régime de retraite de la caisse CREPAGIRC.

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, les parties signataires s'engagent à déposer le présent accord auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Secrétariat greffe

du conseil des Prud'hommes de Paris, et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès des Ministères compétents.

Règlement intérieur CREPAGIRC

Article 1er

Adhésions

Les adhésions à CREPAGIRC sont reçues dans les conditions définies par la tutelle A.G.I.R.C., et notamment par ses circulaires.

Les nouveaux cabinets d'Avocats ou les nouvelles études d'Avoués à la Cour reçoivent de CREPAGIRC un dossier de présentation et la liste des documents nécessaires à la connaissance de sa situation juridique, et de ses emplois de cadres et assimilés.

L'adhésion est notifiée au Cabinet ou à l'Étude, nouveau membre adhérent, par un certificat d'adhésion à l'Institution.

Le membre adhérent est invité à verser des acomptes suffisants, afin d'éviter l'application des majorations de retard, le temps d'instruction est neutralisé pour le calcul des majorations.

Article 2

Affiliations

Le Cabinet ou l'Étude, membre Adhérent, qui déclare l'embauche ou la promotion d'un cadre ou assimilé, doit faire parvenir à l'Institution l'imprimé de demande d'affiliation dûment complété et signé du participant et de l'employeur. La demande est acceptée après vérification dans la classification professionnelle applicable, que les fonctions sont bien celles d'un cadre, ou assimilé ou d'un collaborateur répondant à la définition de l'article 36 de l'Annexe 1 à la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14.3.47.

Tous les mouvements de personnel pouvant entraîner l'admission ou la radiation d'un collaborateur d'un membre adhérent à la Caisse, doivent être portés à la connaissance de cette dernière par l'adhérent, dans le mois civil de cette opération.

Article 3

Cotisations

a) Les cotisations sont appelées trimestriellement à terme échu

Elles sont exigibles le premier jour du premier mois qui suit l'expiration du trimestre civil auxquelles elles se rapportent. La répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié est fixée par l'A.G.I.R.C. Les entreprises ont la possibilité de s'écarter des répartitions prévues par les textes de base, mais uniquement lorsqu'elles sont prises dans un sens plus favorable pour les salariés.

Elles sont détaillées sur un bordereau de CREPAGIRC et engagent l'adhérent.

b) Régularisation

Les adhérents doivent adresser à CREPAGIRC, pour chaque année civile, et aux dates prévues par la réglementation, un état nominatif annuel de déclaration annuelle des salaires, donnant pour chaque membre participant, le montant des salaires soumis à cotisations.

La caisse procède à la régularisation des cotisations compte tenu de cet état. Cette opération intervient avant le 1^{er} juillet de l'exercice qui suit, conformément à la réglementation de l'A.G.I.R.C.

c) Majorations de retard

CREPAGIRC procède à l'appel des majorations de retard dès lors que le versement des cotisations intervient plus d'un mois après l'expiration du trimestre civil au cours duquel les rémunérations ont été versées, conformément à l'article 15 bis de la convention.

Le taux et le montant minimal des majorations sont fixés par l'A.G.I.R.C.

Remise des majorations

La caisse ne peut procéder à la remise totale ou partielle des majorations que dans le cadre fixé par les règles de l'A.G.I.R.C., conformément à la délibération D 8 de la convention.

Recouvrement des cotisations

Les adhérents disposant d'un délai d'un mois, à compter de la date d'exigibilité, pour s'acquitter du règlement des cotisations dues, ce délai écoulé, CREPAGIRC exigera par lettre simple des majorations pour payement tardif.

Le recouvrement des cotisations, des majorations et des pénalités peut être opéré par tous moyens de droit.

En cas de refus de l'adhérent de fournir les bordereaux de cotisations ou de verser les précomptes dans le délai

qui lui aura été imparti par lettre recommandée, les participants en activité seront informés de la carence de leur employeur, soit par avis individuel adressé à leur domicile, soit par l'intermédiaire d'un mandataire syndical dans l'entreprise.

CREPAGIRC procédera en outre à l'inscription, au Greffe du Tribunal compétent, du privilège prévu par les articles L. 243-4 et L. 243-5 du code de la Sécurité Sociale.

La régularisation par voie judiciaire entraînera le payement par l'adhérent d'une indemnité équivalente au montant des honoraires et frais de poursuite et au minimum égale à 50 fois la valeur du dernier salaire de référence fixée par la commission paritaire prévue à l'art. 18 de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947.

Article 4 **Obligations des adhérents**

Les adhérents s'engagent à permettre l'examen par CREPAGIRC des livres et feuilles de paye, déclarations fiscales ainsi que tous les documents nécessaires à la vérification de l'application des dispositions statutaires.

Article 5 **Comptes individuels de points retraités**

CREPAGIRC établit et tient à jour le compte individuel de points de retraite de chacun des participants et le communique chaque année à l'intéressé par l'intermédiaire de son employeur.

Article 6 **Notification des pensions - Modalités de payement**

Au moment de la liquidation de leur retraite, la caisse fait connaître aux allocataires le nombre de points qu'ils ont acquis et qui servira de base pour le calcul du montant de leur allocation.

Les allocations sont payables trimestriellement :

- à terme échu, pour les retraités dont les droits ont été liquidés avant le 1^{er} janvier 1992 et sans arrérages au décès,
- à terme à échoir pour les retraités dont les droits sont liquidés postérieurement au 31 décembre 1991, les allocations correspondant au trimestre au cours duquel le décès du participant est constaté sont versées intégralement, sans prorata au décès.

Article 7 **Disparition d'un cabinet adhérent/d'une étude adhérente**

En cas de disparition d'un adhérent, à la suite d'une décision ordinaire ou de la promulgation d'un arrêté ministériel pour les Études, CREPAGIRC doit en être immédiatement informée.

Article 8 **Dispositions applicables**

Le présent règlement intérieur entre en vigueur par l'arrêté autorisant le fonctionnement de CREPAGIRC.

Il devra faire l'objet des adaptations rendues nécessaires par la loi 94-678 du 08 août 1994 et par le décret 2004-965 du 09 septembre 2004, ainsi que par les circulaires, textes et modèles mis en œuvre par l'A.G.I.R.C. en application desdites dispositions.

Statuts CREPAGIRC

Titre I **Généralités**

Article 1er **Constitution**

En application de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, il est créé une institution de retraite complémentaire des cadres, régie par le Titre II du Livre IX du code de la sécurité sociale, qui prend le nom de : «CREPAGIRC - Institution de retraite complémentaire régie par le code de la sécurité sociale, adhérente de l'Agirc».

Elle est autorisée à fonctionner par le Ministre chargé de la sécurité sociale par arrêté du ... sous le n°..., et par l'Agirc sous le n°...

L'institution est une personne morale de droit privé à but non lucratif et remplissant une mission d'intérêt général. Ses opérations prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 2

Siège social et durée

Le siège social est fixé à : Paris (75001) - 10, Rue du Colonel Driant.

Il peut être transféré en tout autre endroit du territoire français par décision du Conseil d'administration notifiée au Ministre chargé de la Sécurité sociale, ainsi qu'à l'Agirc.

L'institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion ou la dissolution pourrait être prononcée et réalisée dans les conditions prévues à l'article 27 des présents statuts.

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 3

Membres

L'Institution comprend des membres adhérents et des membres participants.

Les membres adhérents sont les cabinets d'avocats et les études d'avoués, personnes physiques ou personnes morales qui emploient un ou plusieurs salariés, dont la demande d'adhésion pour l'affiliation de leur personnel cadre a été acceptée dans les conditions prévues par la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Un membre adhérent ne pourra démissionner que dans les conditions prévues à l'article 32 de l'annexe I à la Convention.

Les membres participants sont les salariés des membres adhérents appartenant aux catégories représentées dans le bulletin d'adhésion ainsi que les anciens salariés et assimilés bénéficiaires directs d'avantages de retraite complémentaire, admis au bénéfice d'une attribution de droits ou d'une allocation en vertu du titre IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Les membres participants sont :

— les membres du personnel des membres adhérents appartenant aux catégories définies par les articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et, en cas d'application de l'article 36 de l'annexe I à ladite Convention, les membres du personnel répondant aux critères choisis ;

— les attributaires de points au titre des articles 8 et 8 bis de l'annexe I à la Convention (maladie, invalidité, chômage...);

— les anciens salariés des entreprises adhérentes, des entreprises disparues et des entreprises ayant changé d'institution, bénéficiaires d'une allocation de retraite servie par l'institution. Les allocataires à titre d'ayants droit n'ont pas la qualité de participant.

La qualité de membre participant actif se perd :

— à la date où le participant cesse de figurer sur le rôle de l'employeur adhérent, hormis les cas où sont applicables les dispositions des articles 8 et 8 bis de l'annexe I à la Convention,

— lorsque l'employeur perd lui-même sa qualité de membre adhérent.

Article 4

Objet

L'institution a pour objet de permettre aux adhérents de faire bénéficier les membres participants, tels que définis à l'article 3 des présents statuts, et leurs ayants droit du régime de retraite complémentaire par répartition institué par la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

A ce titre, elle fonctionne en se conformant aux dispositions de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, de ses annexes et avenants et aux délibérations adoptées par la commission paritaire nationale instituée en application de l'article 15 de ladite Convention.

L'institution adhère à l'Agirc dont elle s'engage à observer les statuts et les règlements, à appliquer les décisions et à permettre le contrôle.

Toutes modifications apportées aux statuts et au règlement intérieur de ladite association doivent être soumises à l'Agirc, le maintien de l'adhésion de l'institution à l'association étant subordonné à la vérification préalable par le bureau du conseil d'administration de l'Agirc de la conformité de ces modifications statutaires et réglementaires aux documents de référence adoptés par les instances de l'Agirc et de l'Arrco.

Titre II

Administration

Article 5

Composition du conseil d'administration

L'institution est administrée par un conseil d'administration de 30 membres comprenant, pour moitié, des représentants des adhérents de l'institution et, pour moitié, des représentants de ses participants.

a) Conditions requises pour être administrateurs

Les administrateurs doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L 922-8 du code de la sécurité sociale.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de quatre conseils d'administration d'institutions de retraite complémentaire ou de fédérations.

L'administrateur qui méconnaît les dispositions du précédent alinéa lorsqu'il accède à un nouveau mandat doit, dans les trois mois suivant sa nomination, sa démettre de l'un de ses mandats. A défaut, à l'expiration de ce délai, il est réputé s'être démis du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles il a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

Un administrateur de l'institution, d'un groupement dont l'institution est membre, d'une personne morale liée directement ou indirectement à l'institution par convention ou d'une fédération, ne peut être salarié de l'Institution durant son mandat ou le devenir qu'à l'issue d'une durée de trois ans à compter de la fin de son mandat.

Un ancien salarié de l'institution, d'un groupement dont l'institution est membre, d'une personne morale liée directement ou indirectement à l'institution par convention ou d'une fédération, ne peut être administrateur de l'institution qu'à l'issue d'une durée de trois ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

Toute désignation ou élection intervenue en violation des dispositions des deux alinéas précédents est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celles des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement désigné ou élu.

Tout candidat au poste d'administrateur doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à la date de sa candidature.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions d'administrateur est fixée à 70 ans à la date de prise de fonction.

Administrateurs du collège des adhérents :

Les administrateurs du collège des adhérents doivent relever d'un cabinet d'avocats ou d'une étude d'avoués adhérent de l'institution à jour de ses cotisations à la date de la désignation.

Administrateurs du collège des participants :

Les administrateurs du collège des participants doivent avoir la qualité de participant au sens de l'article 3 des présents statuts.

b) Désignation des administrateurs du collège des adhérents

Les administrateurs représentant les adhérents sont désignés actuellement par le Medef conjointement avec la CGPME et l'UPA, sur proposition conforme des organisations professionnelles signataires ou adhérentes des conventions collectives du 22 Septembre 1959, réglant les rapports entre les Avoués et leur personnel et du 20 Février 1979 réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel, à raison de 2 sièges pour chacune des 7 organisations syndicales d'employeurs Avocats et de 1 siège pour les Avoués.

c) Élection des administrateurs du collège des participants

Les administrateurs du collège des participants sont élus directement par les participants au scrutin de liste à la représentation proportionnelle, sans panachage, ni rature, ni vote préférentiel, avec répartition des restes selon la règle de la plus forte moyenne.

Les listes de candidatures ne peuvent être présentées que par les syndicats affiliés aux confédérations syndicales suivantes : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO.

Pour être recevable, chaque liste doit comprendre autant de noms qu'il y a de poste à pourvoir.

L'institution informe les organisations syndicales habilitées à présenter des listes de la date du déroulement des élections trois mois au moins avant la date limite de dépôt des listes de candidatures.

Toute organisation syndicale ayant présenté une liste de candidature devra disposer d'au moins un siège.

Aussi, à l'issue du dépouillement, est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs divisé par le nombre total de sièges à pourvoir.

S'il reste des sièges à pourvoir, ces sièges sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne sous réserve de l'attribution d'au moins un siège à toute organisation ayant présenté une liste.

À l'intérieur de chaque liste, les candidats sont élus dans l'ordre de leur présentation.

Dans ce collège, les administrateurs relevant des articles 4 et 4 bis en activité (ni malades, ni chômeurs...) doivent occuper au moins la moitié des sièges. Cette condition est appréciée au moment de l'élection.

L'application du principe énoncé à l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet de modifier le nombre de sièges attribués à chaque liste, mais, elle peut avoir pour conséquence l'élection d'un bénéficiaire de l'article 4 ou de l'article 4 bis aux lieu et place d'un candidat figurant avant lui dans l'ordre de présentation de la liste.

Si une seule liste est présentée, celle-ci doit comprendre la moitié au moins de bénéficiaires des articles 4 et 4 bis en activité (ni malades, ni chômeurs...). Dans cette hypothèse, il ne sera pas procédé aux opérations de vote et tous les candidats de la liste seront proclamés élus.

d) Vacance d'un siège

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, ou retrait du mandat dans les mêmes conditions de forme que celles fixées au b) du présent article.

Dans les trois mois qui suivent, l'administrateur sortant est remplacé :

^ dans le collège des adhérents, par le Medef conjointement avec la CGPME et l'UPA, sur proposition conforme des organisations professionnelles signataires ou adhérentes des conventions collectives du 22 septembre 1959, réglant les rapports entre les Avoués et leur personnel et du 20 février 1979 réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel, à raison de 2 sièges pour chacune des 7 organisations syndicales d'employeurs Avocats et de 1 siège pour les Avoués.

^ dans le collège des participants, par le premier candidat non élu de la liste sur laquelle il a été lui-même élu ; si la liste est épuisée, son remplaçant est coopté par l'organisation syndicale qui a présenté cette liste.

La durée du mandat du nouvel administrateur est égale à la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

Article 6

Durée du mandat

La durée du mandat des administrateurs est de six ans. Le mandat des administrateurs sortants est renouvelable.

Article 7

Réunions et délibérations

Le Conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'Institution l'exige et au moins trois fois par an sur convocation de son Président ou, en cas d'empêchement, du Vice-président adressée aux administrateurs quinze jours au moins avant la date de la réunion.

La convocation du Conseil d'administration est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres. Dans ce cas, la réunion a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à un mois à compter de la date de la demande.

La présence de la moitié au moins des membres en exercice, présents ou représentés, dans chaque collège, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Le Conseil d'administration ne peut délibérer que sur les questions intéressant la gestion de l'Institution et inscrites à son ordre du jour conjointement par le président et le vice-président. Pour être recevable, toute demande tendant à l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être formulée par un administrateur et, sauf cas d'urgence, avoir été soumise au Président quinze jours au moins avant la date prévue pour la réunion du Conseil d'administration. Toute demande formulée par au moins un tiers des membres d'un collège doit être inscrite à l'ordre du jour par le Président.

Quand il n'en est pas disposé autrement par les présents statuts, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Le vote par procuration est admis ; l'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

En cas de partage égal des voix, la décision est reportée à une nouvelle réunion dont l'ordre du jour ne doit comporter que la question en cause et qui doit se tenir dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours et supérieur à un mois.

Dans les rapports avec les tiers, l'institution est engagée par les actes du conseil d'administration, même lorsque ceux-ci ne relèvent pas de son objet social, sauf à prouver que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances.

Article 8
Pouvoirs du conseil d'administration

A)
Attributions

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour les opérations se rattachant à l'objet de l'institution conformément aux présent statuts, et sous réserve du respect de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, des décisions de la commission paritaire nationale et de l'Agirc prises pour son application, ainsi que du règlement financier de l'Agirc.

En particulier et sans que cette énumération soit limitative, le conseil d'administration conformément aux dispositions légales et aux décisions générales de l'Agirc :

1°) assure conformément au contrat d'objectifs signé, la gestion administrative de l'institution particulièrement en ce qui concerne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le calcul des droits des participants, le service des allocations et l'établissement des comptes de l'institution ; le conseil d'administration est responsable devant l'Agirc de l'équilibre de la gestion de l'institution dans le cadre de la dotation qui lui est allouée et, à cet égard, prend toutes mesures pour le rétablir si besoin est ;

2°) décide de l'adhésion de l'institution à tous groupements d'institutions (GIE, etc.), toute association ou groupe de protection sociale, après accord du bureau du conseil d'administration de l'Agirc ;

3°) fixe le lieu du siège social de l'institution ;

4°) arrête chaque année le budget prévisionnel de gestion sur proposition du directeur (général) et suit périodiquement son exécution ;

5°) établit le rapport de gestion soumis au comité paritaire d'approbation des comptes ;

6°) examine les comptes de l'institution, les arrête, les transmet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes et les adresse à l'Agirc ;

7°) transmet à l'Agirc le rapport spécifique établi par le commissaire aux comptes sur une fonction ou une activité particulière de l'institution ;

8°) donne son autorisation préalable à toute convention :

— entre l'institution ou toute personne morale à qui elle a délégué tout ou partie de sa gestion et l'un de ses dirigeants au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale,

— à laquelle un dirigeant est indirectement intéressé ou dans laquelle il traite avec l'institution par personne interposée,

— entre l'institution et toute personne morale, si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur (général), membre du directoire ou du conseil de surveillance de cette personne morale,

le dirigeant concerné étant tenu d'informer le conseil d'administration dès qu'il a connaissance d'une convention à laquelle est applicable l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale ; l'administrateur intéressé ne peut pas prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée ;

9°) est informé du montant et des conditions des prêts accordés au cours de l'année à chacun des dirigeants de l'institution tels que définis par l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale ;

10°) donne mission, soit à certains de ses membres, soit à des personnes étrangères à l'institution et choisies pour leur compétence, d'effectuer sur la gestion de l'institution ou de son action sociale tout contrôle dont il définit l'objet ;

11°) décide de la création et de la dissolution des délégations régionales ;

12°) définit la politique de placement en valeurs mobilières et en matière de trésorerie, et examine au moins une fois par trimestre la situation d'ensemble des placements ;

13°) détermine les conditions des conventions de gestion administrative ou informatique sous réserve de l'agrément préalable de l'Agirc ;

14°) nomme et licencie le directeur général : l'Agirc doit être tenue informée préalablement de cette nomination qui est soumise à l'agrément de son bureau ou, le cas échéant, de ce licenciement ;

15°) dans le cas où l'institution est membre d'un groupe, il agréé le directeur général dudit groupe et peut éventuellement demander son licenciement ;

16°) définit le programme social et l'utilisation du fonds social en tenant compte des actions prioritaires définies par l'Agirc ; il examine toutes demandes de subventions collectives ;

17°) examine, à la diligence du président, les rapports d'audit et de contrôle, dont un exemplaire a été préalable-

ment adressé à chaque administrateur ;

tous les six mois : suit l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations de l'audit, copie du procès-verbal étant communiquée à la fédération, et assure le suivi du contrat d'objectifs ;

18°) approuve les modalités de répartition des charges du groupe dont l'institution est adhérente ;

19°) décide des immobilisations, procède aux acquisitions et ventes immobilières, en respect des dispositions de l'Accord du 25 avril 1996 relatif au régime de retraite des cadres Agirc ;

20°) décide de la prise de participation dans toute société civile et commerciale ;

21°) décide de l'ouverture et de la clôture de tous les comptes financiers en précisant pour chacun d'eux, les opérations qui devront y être imputées et leurs conditions d'utilisation ;

22°) souscrit ou réalise toute emprunt ;

23°) peut, sur le fonds social et sur le fonds de gestion, donner la caution de l'institution ;

24°) décide de déléguer ou d'accepter les fonctions de gérant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de sociétés civiles ou commerciales dans lesquelles l'institution détient des participations ;

25°) procède à la désignation, au remplacement et à la révocation des représentants permanents de l'institution ;

26°) se prononce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tous types d'association, groupe ou organisme de réflexion ou de prospective en matière de protection sociale ;

27°) se prononce sur la compatibilité du service de l'allocation et d'une rémunération salariée en cas de reprise d'activité salariée par un allocataire, dans les conditions fixées par l'article 6, § 3, c) de l'annexe I à la Convention collective nationale du 14 mars 1947 ;

28°) décide de l'admission en non-valeur des cotisations irrécouvrables ainsi que allocations indues, inférieures aux plafonds fixées par le conseil d'administration de l'Agirc ;

29°) se prononce sur les demandes de remises de majorations de retard.

B)

Pouvoirs délégués

À l'exclusion des compétences énumérées du 1°) au 18°) du paragraphe A) ci-dessus, le conseil d'administration peut déléguer certains de ses pouvoirs au bureau, à un ou plusieurs mandataires choisis en son sein et à son directeur (général), à charge pour eux d'en rendre compte périodiquement au conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut également déléguer des pouvoirs aux collaborateurs du directeur général à la demande de celui-ci.

Toute personne à laquelle le conseil d'administration a donné délégation est considérée comme dirigeant de l'institution au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale.

Le conseil d'administration détermine les attributions, la durée et le contrôle des délégations de pouvoirs auxquelles il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'Agirc, étant précisé que les attributions énumérées du 19°) au 26°) du paragraphe A) ci-dessus ne peuvent être déléguées qu'au bureau.

C)

Commissions

Le conseil d'administration peut créer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution, celles-ci devant être de composition paritaire si elles ont un pouvoir de décision.

Ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut créer pour la mise en œuvre de l'action sociale au profit de ses membres, une commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur la base des orientations qu'il arrête, pour l'attribution d'aides individuelles. La commission d'action sociale rend obligatoirement compte au conseil, chaque année, de l'exercice de son mandat.

D)

Modification des statuts et du règlement intérieur

Le conseil d'administration peut modifier les présents statuts.

Cette décision doit être adoptée à la majorité des membres présents ou représentés.

Ces modifications n'entrent en vigueur qu'après approbation du Ministre chargé de la sécurité sociale sur proposition de l'Agirc.

Le conseil d'administration établit et modifie le règlement intérieur de l'institution et tous règlements en vue de l'application des présents statuts. Les textes et les modifications desdits règlements sont adoptés s'ils recueillent la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par collège. Ils n'entrent en vigueur qu'après approbation du Ministre

chargé de la sécurité sociale sur proposition de l'Agirc.

Article 9

Procès-verbaux

Toute réunion du conseil d'administration, du bureau et des commissions doit faire l'objet d'un procès-verbal, inséré dans un registre prénuméroté et signé par le président et le vice-président paritaire, ou à défaut, par un administrateur de chacun des collèges ayant pris part à la réunion, et conservé au siège de l'institution. Toute page non utilisée doit être annulée.

Au début du procès-verbal doivent être mentionnés, avec leur collège d'appartenance, les membres présents et les absents, excusés ou non.

Article 10

Bureau

Le Conseil d'administration nomme, tous les trois ans parmi ses membres, un Bureau, de composition paritaire, comprenant au moins un Président, un Vice-président et un nombre de membres permettant que, dans le collège des participants, toutes les organisations syndicales siégeant au conseil d'administration de l'institution aient un représentant à condition qu'elles aient obtenu au moins un siège audit conseil au scrutin de liste à la représentation proportionnelle avec répartition des restes selon la règle de la plus forte moyenne.

Le Président et le Vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège.

Le Conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du Président et du Vice-président.

Nul ne peut exercer simultanément plus de deux mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution de retraite complémentaire ou d'une fédération.

Le mandat de président et de vice-président de l'institution est incompatible avec celui de président et de vice-président de l'Agirc ainsi qu'avec celui d'administrateur d'organismes exerçant d'autres activités et faisant appel aux mêmes organismes de moyens.

Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en infraction avec les dispositions des deux alinéas précédents, elle doit, dans les trois mois suivant sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, à l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de Président et de Vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonction.

Article 11

Pouvoirs du bureau

1^o) Le président et, à son défaut, le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux présents statuts et à la Convention collective nationale du 14 mars 1947, aux décisions de la Commission paritaire nationale et aux décisions de l'Agirc prises pour l'application de ladite Convention.

Il convoque et préside les réunions du bureau et du conseil d'administration.

Il convoque également le comité paritaire d'approbation des comptes.

Il établit conjointement avec le vice-président l'ordre du jour des réunions du bureau et du conseil d'administration.

Il signe tous actes, délibérations ou convention. Conjointement avec le vice-président et le directeur général, il signe également le contrat d'objectifs.

Il représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile.

Il fixe, en accord avec le vice-président, la rémunération et, s'il y a lieu, les avantages accessoires du directeur général.

Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale dans le délai d'un mois à compter de leur conclusion, et les soumet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes.

Il fournit au Ministre chargé de la sécurité sociale les documents prévus par le titre II du Livre IX du code de la sécurité sociale.

Il transmet à l'Agirc tous les renseignements dont celle-ci peut avoir besoin et lui facilite toutes les opérations de contrôle.

2^o) Le Bureau s'assure du bon fonctionnement de l'Institution, procède à l'étude des questions qui sont renvoyées par le Conseil d'administration à son examen et exerce les délégations que lui confie le Conseil d'administration. À ce titre, il est notamment appelé à :

-
- examiner à chacune de ses réunions la situation d'ensemble de l'institution, à la lumière, notamment, du rapport d'audit ;
 - examiner, par délégation du Conseil d'administration, les demandes de réduction de majorations de retard sur cotisations ;
 - effectuer une étude particulière des cas sociaux et l'attribution des sommes correspondantes, examiner toutes demandes de subventions collectives ne dépassant pas un montant déterminé par le Conseil d'administration.

Article 12

Gratuité des fonctions

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour ainsi que des pertes de salaires subies en stricte relation avec l'exercice de leurs fonctions à l'exclusion de tout autre avantage, dans les conditions se référant à celles appliquées par la fédération.

Dans l'hypothèse où les rémunérations sont maintenues par l'employeur, celui-ci peut demander à l'institution le remboursement des rémunérations maintenues aux administrateurs pour les activités liées à l'exercice de leur mandat qui sont effectuées sur leur temps de travail.

Leurs activités liées à l'exercice de leur mandat sont couvertes par une assurance souscrite à leur bénéfice par l'institution.

Article 13

Secret professionnel - Devoir de discrétion

Les membres du Conseil d'administration et des commissions prévues à l'article 8, C) sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de Sécurité sociale.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le Président ou le Vice-président ou le directeur général.

Toute personne appelée à assister aux réunions du Conseil d'administration est assujettie à la même obligation.

Article 14

Directeur général

Le Directeur général est nommé par le Conseil d'administration.

Sa nomination est soumise préalablement à l'agrément du bureau du conseil d'administration de l'Agirc qui approuve les délégations de pouvoirs qui lui sont consenties.

En cas de dépassement du délai fixé pour prendre les mesures nécessaires en cas de non-respect du contrat d'objectif conclu entre l'institution et l'Agirc, ou en cas d'infraction grave, le bureau du conseil d'administration de l'Agirc peut, après avoir entendu le président, le vice-président et le directeur général de l'institution, retirer l'agrément de celui-ci, faisant ainsi cesser ses fonctions.

Le Directeur général s'engage à exercer son activité au bénéfice exclusif de l'institution. Néanmoins, dans l'hypothèse où l'institution est membre d'un groupe, il peut exercer également les fonctions de directeur général, ou faire partie de l'équipe de direction du groupe et des autres organismes membres de celui-ci.

Tout candidat aux fonctions de directeur général doit informer le conseil d'administration des autres fonctions qu'il exercerait à la date de sa candidature, afin que le conseil d'administration puisse apprécier leur comptabilité avec les fonctions de directeur général de l'institution.

Le directeur général de l'institution est tenu d'informer le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée ultérieurement. Le conseil d'administration statue dans le délai d'un mois sur la comptabilité de ces fonctions avec celles du directeur général)

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsque le directeur général atteint la limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

La rémunération du Directeur général est déterminée par le Président, en accord avec le Vice-président. Lorsque le directeur général est le directeur général du groupe dont l'institution est adhérente, sa rémunération globale est fixée par le président et le vice-président de l'organisme dont il est salarié, et en cas de groupe complexe, sur proposition du président et du vice-président de l'association sommitale, après concertation avec le président et le vice-président de l'institution. Cette dernière prend en charge une quote-part de la rémunération conformément aux clés de répartition en vigueur dans le groupe.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration conformément aux dispositions de l'article 8, B), auquel il doit rendre compte de l'utilisation de cette délégation, selon l'énumération ci-après :

— il établit le projet de budget de gestion ;

-
- il organise les services de l'institution et en assure la marche générale ;
 - il embauche et licencie le personnel, fixe les attributions et rémunérations ;
 - il reçoit toutes les recettes et engage :
 - toutes les dépenses ayant un caractère obligatoire résultant de l'application stricte de la Convention collective nationale du 14 mars 1947,
 - les dépenses prévues par le budget de gestion adopté par le conseil d'administration,
- dans les conditions déterminées par les délégations de pouvoirs et de signatures qui lui ont été consenties par ledit conseil ;
- il exécute les décisions relatives aux immobilisations et aux placements prises par le conseil d'administration et le bureau ;
 - il propose le programme social et l'utilisation du fonds social ;
 - il signe le contrat d'objectifs conjointement avec le président et le vice-président et rend compte deux fois par an de son avancement au conseil d'administration ;
 - il propose au comité paritaire d'approbation des comptes la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant ;
 - il règle les allocations sociales décidées par le bureau ou la commission sociale.

Le responsabilité de l'institution est engagée par les décisions du directeur général et de ses collaborateurs sauf lorsque celles-ci excèdent le cadre de la délégation mentionnée à l'article 8, B) des présents statuts.

Titre III

Comité paritaire d'approbation des comptes

Article 15

Composition et mode de renouvellement

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 10 membres désignés par les organisations signataires de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, à raison de :

- 5 membres au titre du collège des employeurs adhérents de l'institution, les administrateurs représentant les adhérents étant désignés par le Medef conjointement avec la CGPME, sur proposition conforme des organisations professionnelles signataires ou adhérentes des conventions collectives du 22 Septembre 1959, réglant les rapports entre les Avoués et leur personnel et du 20 Février 1979 réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel,
- 5 membres au titre du collège des salariés, un par chacune des organisations syndicales de salariés, parmi les participants de l'institution.

Les organisations d'employeurs et de salariés sus-mentionnées désignent, en outre, des membres suppléants, à concurrence de cinq pour chacun des deux collèges. Ils ne siègent avec voix délibérative qu'en cas d'empêchement du titulaire.

Les fonctions de membre du comité paritaire d'approbation des comptes sont incompatibles avec le mandat d'administrateur de l'institution.

La durée de leur mandat est de six ans. La qualité de membre du comité paritaire d'approbation des comptes se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. Dans ce cas, le membre sortant est remplacé dans les trois mois qui suivent, par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du mandat du remplaçant étant égale à la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

Le comité paritaire d'approbation des comptes nomme tous les trois ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, choisis alternativement dans chacun des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

Article 16

Réunions - Délibérations

Le comité paritaire d'approbation des comptes se réunit au moins une fois par an, et obligatoirement dans les six mois suivant la clôture de l'exercice.

Il est réuni au siège social de l'institution ou en tout autre lieu du même département ou de la même région.

a) Convocation

Il est convoqué par correspondance par le président du conseil d'administration, ou, en cas d'empêchement, par le vice-président au moins un mois avant la date fixée pour la réunion.

*En cas de carence, le comité peut également être convoqué par le commissaire aux comptes.
Il peut aussi être convoqué par le conseil d'administration de l'Agirc.*

b) Ordre du jour

L'ordre du jour est arrêté conjointement par ses président et vice-président et envoyés aux membres du comité avec la convocation.

Sont joints à cet ordre du jour tout document utile à la préparation du comité, notamment le rapport de gestion du conseil d'administration, les rapports du commissaire aux comptes, les comptes et le bilan de l'exercice écoulé, éventuellement les informations relatives aux conventions de gestion entre l'institution et un organisme extérieur, et le cas échéant, le projet de traité de fusion avec une ou plusieurs institutions de retraite des cadres.

L'inscription à l'ordre du jour du comité paritaire d'approbation des comptes de toute question relevant de sa compétence est de droit quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des collèges dudit comité.

Le comité ne peut délibérer sur une question qui n'est pas à l'ordre du jour. Ce dernier ne peut être modifié sur deuxième convocation.

c) Délibérations

Le comité ne peut valablement délibérer que si, lors de la première convocation et dans chaque collège, la moitié au moins des membres en exercice, est présente ou représentée.

Pour vérifier la réunion de ce quorum, une feuille de présence est soumise, par collège, à l'émargement des membres du comité à l'entrée de la réunion.

À défaut de ce quorum, un second comité est convoqué dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours et supérieur à trois mois, et qui délibère quel que soit le quorum.

Les décisions ne sont valablement prises que si elles ont recueilli, dans chaque collège, la majorité des voix. Toutefois, lorsqu'il se prononce sur la fusion de l'institution avec une autre institution ou sur sa dissolution, les délibérations sont acquises à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés dans chaque collège.

Tout membre du comité paritaire d'approbation des comptes peut, en cas d'empêchement et en cas d'indisponibilité du suppléant, déléguer ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que d'un seul pouvoir par réunion.

Les délibérations du comité paritaire d'approbation des comptes sont constatées par des procès-verbaux signés par le président et le vice-président représentants de collèges différents, et faisant état du nombre de membres présents ou représentés.

Article 17 **Attributions**

Le comité paritaire d'approbation des comptes entend le rapport de gestion du conseil d'administration et les rapports du commissaire aux comptes, rapport général de certification des comptes accompagné du rapport spécial relatif aux conventions réglementées telles que visées par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale et du rapport spécial sur le mode de détermination et la mise en œuvre des clés de répartition.

Il approuve les comptes et bilan de l'exercice écoulé.

Il approuve les conventions visées à l'alinéa 1 du présent article.

Il est informé de la conclusion et de la modification de toute convention dont l'objet est de déléguer à un organisme extérieur tout ou partie des opérations liées au recouvrement des cotisations ou au versement des prestations.

Il désigne le commissaire aux comptes de l'institution et son suppléant dans les conditions prévues au titre V des présents statuts.

Il se prononce sur la fusion et la dissolution de l'institution.

Titre IV **Gestion financière de l'institution**

Article 18 **Ressources**

Les ressources de l'institution comprennent notamment :

- les cotisations dues par les membres adhérents et éventuellement par les membres participants,*
- les sommes versées par l'Agirc au titre de la compensation prévue à l'article 39 de l'annexe I à la Convention collective nationale du 14 mars 1947,*

-
- les dotations de gestion et d'action sociale calculées par le conseil d'administration de l'Agirc en application des articles 33 et 37 ter de l'annexe I à la Convention,
 - les sommes reçues d'autres institutions agréées,
 - les majorations de retard prévues par l'article 15 bis de la Convention ainsi que les autres indemnités prévues par le règlement intérieur annexé aux présents statuts,
 - les dons et legs dont l'acceptation a été approuvée par l'autorité compétente,
 - les produits des fonds placés.

Article 19

Dépenses

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :

- le service des allocations de retraite et les versements prévus à l'article 10 de l'annexe I à la Convention collective nationale du 14 mars 1947,
- les frais de gestion à prélever dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'Agirc,
- les versements à effectuer à l'Agirc dans les conditions prévues par le règlement financier établi par celle-ci, ainsi que la participation aux frais de gestion de l'Agirc prévue à l'article 37 ter de l'annexe I à la Convention,
- les versements à effectuer éventuellement à d'autres institutions agréées, en cas de transfert de certains membres participants à ces institutions,
- les sommes versées au titre du fonds social en application de l'article 33 de l'annexe I à la Convention.

Article 20

Comptabilité et placements

La comptabilité de l'institution est tenue conformément au plan comptable de l'Agirc.

Les placements de fonds afférents au régime de retraite sont opérés dans les conditions précisées par le règlement financier de l'Agirc prévu à l'article 38 de l'annexe I à la Convention.

Titre V

Commissaires aux comptes

Article 21

Nomination des commissaires aux comptes

Pour effectuer le contrôle de l'institution, le comité paritaire d'approbation des comptes désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour un mandat de six ans.

Pris en dehors du conseil d'administration et du personnel de l'institution, les commissaires aux comptes doivent être choisis sur la liste visée à l'article L 225-219 du code de commerce. Les dispositions dudit code de commerce concernant les pouvoirs, les fonctions, les obligations, la responsabilité et la révocation des commissaires aux comptes sont applicables aux commissaires aux comptes de l'institution.

Les honoraires des commissaires aux comptes sont à la charge de l'institution. Leur montant est fixé d'un commun accord entre le commissaire aux comptes et l'institution, eu égard à l'importance effective du travail nécessaire à l'accomplissement de la mission légale de contrôle.

Le commissaire aux comptes, nommé par le comité paritaire d'approbation des comptes en remplacement d'un autre, ne demeure en fonction que jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur.

Lorsqu'à l'arrivée à échéance des fonctions d'un commissaire aux comptes, il est proposé au comité paritaire d'approbation des comptes de ne pas le renouveler, le commissaire aux comptes doit être, s'il le demande, entendu par ledit comité.

Article 22

Clauses d'incompatibilité

Les commissaires aux comptes ne peuvent être nommés dirigeants (administrateurs, directeur, directeur général) de l'institution qu'ils contrôlent moins de cinq années après la cessation de leurs fonctions. La même interdiction s'applique aux associés, actionnaires ou dirigeants d'une société de commissaires aux comptes à laquelle ils appartiennent. Pendant le même délai, ils ne peuvent exercer les mêmes fonctions dans les sociétés dont l'institution possède le dixième du capital lors de la cessation des fonctions du commissaire aux comptes.

Les personnes ayant été dirigeant ou salarié de l'institution ne peuvent être nommées commissaires aux comptes moins de cinq ans après la cessation de leurs fonctions. Pendant le même délai, elles ne peuvent être nommées

commissaires aux comptes dans les sociétés dont l'institution détenait le dixième du capital lors de la cessation de leurs fonctions. Ces interdictions sont applicables aux sociétés de commissaires aux comptes dont un ancien dirigeant, ou un ancien salarié de l'institution sont associés, actionnaires ou dirigeants.

Les commissaires aux comptes doivent être différents de ceux de l'organisme de moyens du groupe auquel appartient l'institution et de ceux des autres organismes membres dudit groupe poursuivant des activités différentes.

Article 23

Attributions des commissaires aux comptes

Les commissaires aux comptes exécutent leur mission conformément à la loi et aux diligences de la profession.

Les commissaires aux comptes établissent un rapport général de certification des comptes, accompagné du rapport spécial relatif aux conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale. Ils exposent dans leur rapport général les conditions de l'accomplissement de leur mission en mentionnant le cas échéant les difficultés de toute nature qu'ils ont rencontrées et du rapport spécial sur le mode de détermination et la mise en œuvre des clés de répartition.

Les commissaires aux comptes établissent annuellement et présentent au conseil d'administration un rapport spécifique, portant sur une fonction ou sur une activité particulière de l'institution et significatif en termes d'analyse du risque. Ce rapport est transmis par l'institution à l'Agirc.

Quand le commissaire aux comptes n'obtient pas des personnes morales liées directement ou indirectement à l'institution les informations nécessaires à la bonne exécution de sa mission, il en informe sans délai l'Agirc pour la mise en œuvre éventuelle du droit de suite prévu à l'article L. 922-5 du code de la sécurité sociale.

Les commissaires aux comptes ainsi que leurs collaborateurs et experts, sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes et renseignements dont ils ont pu avoir connaissance à raison de leurs fonctions.

Lorsque le commissaire aux comptes constate, à l'occasion de l'exercice de sa mission, de graves manquements dans la gestion ou le fonctionnement de l'institution, il en informe l'Agirc.

Dans tous les cas, le Ministre chargé de la Sécurité sociale est informé de la mise en œuvre du devoir d'alerte par le ou les commissaires aux comptes.

Les commissaires aux comptes signalent, au plus proche comité paritaire d'approbation des comptes, les irrégularités ou inexactitudes relevées par eux au cours de l'accomplissement de leur mission.

Ils révèlent au procureur de la république les faits délictueux dont ils ont eu connaissance, sans que leur responsabilité puisse être engagée par cette révélation.

Titre VI

Dispositions diverses

Article 24

Juridiction compétente en cas de litige

Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions statutaires et réglementaires et toute contestation qui pourrait s'élever relativement à l'application des présents statuts et des règlements entre l'institution et un adhérent ou un participant pendant la durée de l'institution ou de sa liquidation, seront soumises à la juridiction compétente en application des articles 42 à 48 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Article 25

Fusion de l'institution avec une ou plusieurs institutions adhérentes de l'Agirc - Dissolution

1^o) La fusion de l'institution est décidée par le comité paritaire d'approbation des comptes.

Elle ne devient définitive qu'après approbation par le Ministre chargé de la sécurité sociale, sur proposition de l'Agirc.

2^o) La dissolution volontaire de l'institution est décidée par le comité paritaire d'approbation des comptes.

Article 26

Liquidation de l'institution

En cas de dissolution volontaire de l'institution - décidée par le comité paritaire d'approbation des comptes -, ou de retrait de son autorisation de fonctionner par le Ministre chargé de la sécurité sociale, l'Agirc prend toutes mesures pour fixer les conditions de la prise en charge, par une ou plusieurs institutions, des participants en activité ou non (et de leurs ayants droit) ainsi que du transfert des réserves obligatoires visées à l'article 38 de l'annexe I à la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les soldes du fonds social et du fonds de gestion seront transférés à l'institution ou aux institutions qui prendront

la suite des opérations. L'Agirc fait connaître les conditions dans lesquelles sont répartis les différents comptes.

Formation professionnelle

Moyens et priorités de la formation professionnelle

Avenant n° 97 du 28 mai 2010

[Étendu par arr. 28 mars 2011, JO 5 avr.]

Mod. par Avenant n° 97 bis, 25 févr. 2011, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct., applicable à compter du 19 mars 2011

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1 de l'avenant 75 du 9 juillet 2004 relatif aux obligations de versement des Cabinets d'avocat au titre de la convention collective du personnel non avocat 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

Mod. par Avenant n° 97 bis, 25 févr. 2011, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct., applicable à compter du 19 mars 2011

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 personnels non avocat.

Cette contribution se répartit ainsi :

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

(Avenant n° 97 bis, 25 févr. 2011, étendu)

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 1,12 % de la masse salariale brute du personnel non avocat.

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 ne peut être inférieur à 0,95 %
- 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 une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,12 % de la masse salariale brute du personnel non avocat.

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 une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,12 % de la masse salariale brute du personnel non

avocat.

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 d'au moins 10 salariés et de 50 salariés et plus.

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. 2332-1 (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 au présent avenant, ses dispositions seront applicables à compter du jour suivant son dépôt.

Avenant n° 113 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) :

UNSA ;
CFTC CSFV ;
SPAAC ;
FEC FO ;
SNPJ CFDT ;
CONSEIL CGT.

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 75 lui-même modifié par les avenants 97 et 97 bis relatifs au versement des contributions de formation professionnelle du personnel non avocat des cabinets d'avocats. 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 salariés non avocats

En application des dispositions législatives et réglementaires, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.R.O.M.-C.O.M. qui selon les dispositions légales, versent 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 du personnel non avocat 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 du personnel non avocat 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 du personnel non avocat 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 du personnel non avocat 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 salariés non avocats

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 Actalians, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute du personnel non avocat, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.R.O.M.-C.O.M. qui selon les dispositions légales, versent 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 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 personnes salariées à temps partiel.

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 Actalians 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 éligibles au compte personnel de formation, quel que soit le niveau de qualification de leur titulaire, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail :

Les formations sanctionnées par les certificats de qualification professionnelle élaborés par la branche des cabinets d'avocats. À la date de signature du présent avenant, les certificats de qualification professionnelle d'assistante juridique et de juriste en cabinet d'avocat sont éligibles au compte personnel de formation.

Les formations sanctionnées par les certifications élaborées par l'École nationale de droit et de procédure pour le personnel des cabinets d'avocats (ENADEP) enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications ; À la date de signature du présent avenant, le titre de secrétaire juridique est éligible au compte personnel de formation.

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 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.

Avenant n° 126 du 15 mars 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, 13 févr., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SPAAC CFE-CGC ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT.

Préambule

Cet accord reconduit la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de reconduire la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du Code du Travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO, qui sera désigné pour le champ de l'article 2, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute du personnel non avocat, *à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.R.O.M.-C.O.M. qui selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel (Termes exclus de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 13 févr.)*.

Cette contribution s'applique à la collecte exigible en 2020 sur la masse salariale de l'année 2019.

Article 2

Champ d'application

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

Article 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 **Révision**

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

Article 6 **Date d'application**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au jour de la publication au Journal Officiel.

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.

Avenant n° 129 du 20 novembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 1^{er} juin, applicable au jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
UPSA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FEC - FO ;
SNPJ CFDT ;
FNSECP CGT ;
FESSAD UNSA.

Préambule

Cet accord reconduit la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

Article 1er **Objet**

Le présent accord a pour objet de reconduire la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du Code du Travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCOEP, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute du personnel non-avocat, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans les D.R.O.M.

Cette contribution s'applique à la collecte exigible à partir de la masse salariale de l'année 2020.

Article 2 **Champ d'application**

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

Article 3
Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5
Révision

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

Article 6
Date d'application

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

Article 7
Dépôt et publicité

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

Article 8
Extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Apprentissage et contrats de professionnalisation
Accord du 29 novembre 2019

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Mod. par Avenant n° 135, 24 mai 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov.⁽¹⁾

Signataires :

Organisations patronales :

FNUJA ;
UPSA ;
SAF ;
ABF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
CFTC CSFV ;
FEC - FO ;
CAT.

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

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1

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

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

Article 1.1

Le contrat d'apprentissage

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

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

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

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

Article 1.2

Le contrat de professionnalisation

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

Ils alternent :

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

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

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

Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

Article 1.2.1 Rémunérations minimales

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

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

En outre, des stipulations contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. L'employeur peut décider de prendre comme assiette de calcul des rémunérations les salaires minima conventionnels de l'emploi occupé au lieu du SMIC, quel que soit l'âge du salarié.

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

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

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

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

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

Article 1.2.3 Durée de la formation

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

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

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

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

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

Article 1.2.4 Conditions de prise en charge

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

chées.

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

Article 1.2.5

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

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

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

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

Article 1.3

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

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

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

Article 1.4

Le tutorat

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

Il est rappelé que l'entreprise doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti. En outre, l'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation, chaque tuteur ne peut suivre, dans la même structure d'exercice, qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur (au jour de la signature du présent accord, trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ou deux salariés lorsque le tutorat est assuré par l'employeur).

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

Article 1.4.1

Tutorat par l'entreprise

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

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

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

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

En amont de la désignation par l'employeur ou son représentant d'un tuteur, la branche décide de la mise en place d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le tuteur. Cet entretien est destiné notamment à échanger sur les attendus de la formation en alternance (pour le jeune, pour l'entreprise et pour le tuteur), les modalités de réa-

lisation de la formation, et la valorisation de la fonction de tuteur. À l'occasion de cet entretien, est notamment décidé le temps consacré à la fonction de tuteur ainsi que, le cas échéant, la valorisation décidée ou prévue au regard de la mission de tutorat assurée. Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition - avec l'appui de l'OPCO - les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène).

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

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

Article 1.4.2 **Tutorat externalisé**

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 **La promotion sociale ou professionnelle par la formation (ou la VAE) des salariés de la branche**

Article 2.1 **Les engagements des parties signataires**

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

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

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

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

Article 2.2

La mesure du respect des engagements de la branche

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

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

Est considérée comme une progression sociale ou professionnelle :

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

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

Article 2.3

Les conséquences des actions de formation suivies

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

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

Article 2.4

La mobilisation complémentaire de la contribution conventionnelle de branche

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

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

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

Article 2.5

Le suivi des engagements de la branche

La CPNEFP est chargée de suivre la politique de la branche en matière de promotion sociale ou professionnelle.

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

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

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

Article 3

Le plan de développement des compétences

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

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

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

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

Article 4

Les conditions de réalisation des actions de formation.

Mod. par Avenant n° 135, 24 mai 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov.⁽¹⁾

Signataires :

Organisations patronales :

FNUJA ;

UPSA ;

SAF ;

ABF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

CAT.

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

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

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

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

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

Article 4.1

(Avenant n° 135, 24 mai 2024, étendu) La réalisation de l'action de formation hors temps de travail

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

Ces actions de formation pourront se dérouler, suivant le cas et quel que soit l'effectif de l'entreprise, en tout ou partie, hors du temps de travail :

— Pour les formations dont la durée est inférieure à 400 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans la limite de 150 heures par année civile.

— Pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 400 heures et inférieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 200 heures par année civile.

— Pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 250 heures par année civile.

— Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la durée des formations hors temps de travail pourra se dérouler dans une limite de 15 % du forfait.

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

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

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

Article 4.2

La réalisation de l'action de formation à distance

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

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

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

Article 5

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

Article 5.1

Le compte personnel de formation (CPF)

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

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

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

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

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

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

Article 5.2

L'entretien professionnel

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

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

Des informations pratiques, des outils de GPEC ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont dis-

ponibles sur le site internet de la branche.

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

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

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

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

Article 5.3

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 5.3.1

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

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

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

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

Article 5.3.2

Information et aide aux démarches individuelles

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

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

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

Article 5.3.3

Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l'article L. 6313-12 du Code du Travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la Section Professionnelle Paritaire (SPP).

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

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

Article 5.4

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

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

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par France Compétences. Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

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

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

Article 6

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

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

Article 7

Durée - Formalités - Révision - Dénonciation

Article 7.1

Durée - Dépôt

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

Article 7.2

Clause spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Ainsi, ils ont décidé, à l'article 2.4 du présent accord, que, dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de refinancer l'augmentation salariale perçue par le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés, dans les conditions précitées et pendant une durée à définir par la CPNEFP.

Par ailleurs, sans restreindre formellement le dispositif en fonction de la taille de l'entreprise, les parties signataires ont choisi de développer, avec les financements adaptés, le tutorat et notamment le tutorat externalisé, prévu à l'article 1.4.2 du présent accord.

Enfin, au regard des contraintes des entreprises de moins de 50 salariés pour permettre le départ en formation de leurs salariés, les parties signataires ont décidé de déroger aux règles du droit commun s'agissant du volume d'heures de formation pouvant être suivi chaque année par un salarié (article 4.1).

Article 7.3

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 7.4 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Annexe 1 - Glossaire

CPF	Compte Personnel de Formation
CPNEFP	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche Avocat
CPPNI	Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation de la branche Avocat
CSE	Comité Social et Économique
FOAD	Formation Ouverte A Distance
GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
OPCO	Opérateurs de Compétences. Les OPCO ont remplacé depuis début 2019 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). La branche a adhéré en 2019 à l'OPCO EP (Entreprises de proximité)
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
Pro-A	Reconversion ou Promotion par Alternance
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Annexe 2 - Exemples de dotation CPF

Premier exemple

Un salarié d'un cabinet de moins de 50 salariés souhaite suivre une action de formation, dont les coûts pédagogiques s'élèvent à 2 000 euros. Son compte personnel de formation est doté de 1 000 euros, acquis grâce à son activité professionnelle.

Il manque donc 1 000 euros pour achever le projet de formation et permettre le départ effectif de ce salarié.

Dès lors que l'employeur du salarié donne son accord sur le projet de formation et après que le salarié ait adressé à l'OPCO son projet selon le formulaire mis à sa disposition, l'OPCO s'active afin de débloquent les fonds nécessaires (1 000 euros), financés à partir de la contribution conventionnelle de branche), afin d'achever le projet de formation.

Les fonds nécessaires permettant le financement des coûts pédagogiques (2 000 euros) se décomposent comme suit :

- 1 000 euros inscrits sur le CPF du salarié ;
- 1 000 euros issus de la dotation de la branche.

Les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Deuxième exemple

Un salarié d'un cabinet de moins de 50 salariés souhaite suivre une action de formation, dont les coûts pédagogiques

s'élèvent à 3 000 euros. Son compte personnel de formation est doté de 1 000 euros, acquis grâce à son activité professionnelle.

Il manque donc 2 000 euros pour achever le projet de formation et permettre le départ effectif de ce salarié.

L'OPCO, sur le fondement du présent accord et par l'utilisation de la contribution conventionnelle de branche, peut doter la personne d'un montant égal aux droits détenus. Dans ce cas, cette somme n'est pas suffisante pour permettre le départ en formation. Il revient donc au salarié d'obtenir la somme manquante. Il peut notamment solliciter son employeur à cette fin.

Dès lors que :

- Le salarié a obtenu un accord pour cette somme manquante de 1 000 euros ;
- l'employeur du salarié a donné son accord sur le projet de formation ;
- le salarié a adressé à l'OPCO son projet selon le formulaire mis à sa disposition ;

l'OPCO s'active afin de débloquent une somme correspondant aux droits déjà acquis par le salarié, soit 1 000 euros, afin d'achever le projet de formation.

Les fonds nécessaires permettant le financement des coûts pédagogiques (3 000 euros) se décomposent comme suit :

- 1 000 euros inscrits sur le CPF du salarié ;
- 1 000 euros obtenus par le salarié, par exemple auprès de son employeur, ... ;
- 1 000 euros issus de la dotation de la branche.

Les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Cycles de formation ENADEP

Avenant n° 18 du 27 juin 1986

[Complété par avenant n° 19 du 19 septembre 1986, étendus par arrêté du 12 mars 1987, JO 20 mars 1987]

Vu la décision du conseil d'administration de l'E.N.A.D.E.P. portant création d'un cycle court d'enseignement à compter du 1^{er} janvier 1987, la commission convient :

Article 1

Seront seuls admis à suivre l'enseignement du cycle court de l'E.N.A.D.E.P. les employés des cabinets d'avocats compris dans le personnel d'exécution jusqu'à la catégorie 135 incluse.

Article 2

Pour tout diplômé de ce cycle court il est accordé un avantage supplémentaire de six points pour le calcul de sa rémunération mensuelle.

Article 3

(Ajouté par avenant n° 19 du 19 septembre 1986, étendu par arrêté du 12 mars 1987, JO 20 mars 1987)

L'assistance en auditeur libre sans participation aux examens est autorisée à tout personnel salarié des cabinets d'avocats.

Avenant n° 65 du 26 janvier 2001

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

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

Vu l'avenant 18 du 27 juin 1986

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

Il est accordé à tout salarié :

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

équivalent à 14 fois la valeur du point conventionnel.

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

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

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

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

Exemple :

— le salarié qui a suivi et validé les 1^{er} et 2^{ème} cycles bénéficie d'un complément de salaire équivalent à 6 + 10 points = 16 points

— le salarié qui n'a suivi et validé exclusivement qu'un module de spécialité relevant du troisième cycle ne bénéficie que d'un complément de salaire équivalent à 14 points.

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

Ainsi :

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

— aucun complément de salaire s'il se voit confier à l'occasion d'une embauche ou d'une promotion postérieure à la validation de son diplôme, un emploi pour lequel la grille de classification prévoit au nombre de ses critères la possession du certificat ou diplôme de fin de 1^{er} cycle et si cette classification engendre une augmentation de salaire au moins équivalente au salaire perçu augmenté du complément de salaire équivalent à l'attribution des 6 points liés à la validation de ce cycle.

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

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

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

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

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

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

Certificat de qualification professionnelle Secrétariat juridique

Accord du 5 juillet 2002

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNA ;

SEACE ;

FNUJA ;

ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FEC-FO ;

CGT ;

SPAAC-CGC ;

Conditions d'obtention du CQP secrétariat juridique

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

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

I - Le CQP Secrétariat Juridique s'obtient

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

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

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

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

3. Soit par Validation des Acquis de l'Expérience

II - Les conditions d'accès à la qualification

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

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

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

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

Environnement professionnel

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Rédaction, saisie et envoi des courriers		Déontologie Les différents acteurs de la justice, leur rôle Vocabulaire juridique et judiciaire	Liste des pièces en communication Liste des pièces et informations à adresser au client
Gestion et suivi de l'agenda	Organiser le planning de l'avocat en tenant compte des délais de procédure et des dates de plaidoirie	Déontologie	Calendrier des procédures

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
		Les différents acteurs de la procédure et leur rôle	
Constitution, suivi et classement des dossiers		Déontologie Les différentes étapes de la procédure et son déroulement Vocabulaire juridique et judiciaire	Règles de présentation d'un dossier de plaidoirie Pièces constitutives d'un dossier
Réalisation d'actes et d'opérations simples		Les procédures administratives Vocabulaire juridique et judiciaire	Modèles d'actes simples Formulaires administratifs Annuaire
Saisie des actes		Vocabulaire juridique et judiciaire	Modèles d'actes, trames et mentions complémentaires

Techniques de secrétariat

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

Bureautique et nouvelles technologies

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Rédaction, saisie et envoi des courriers	Maîtriser la dactylographie Utiliser un logiciel Utiliser un traitement de texte	Les outils de correction, de mise en forme et de mise en page	Les courriers types Le protocole de saisie

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

Techniques d'expression orale et écrite

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

Droit

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Rédaction, saisie et envoi des courriers			
Gestion et suivi de l'agenda		Les délais associés aux procédures Les délais légaux usuels	Calendrier des procédures
Constitution, suivi et classement des dossiers	Collecter et contrôler les pièces des dossiers	Les différentes juridictions Les délais et le calendrier associés aux procédures	

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Activités			
Réalisation d'actes et d'opérations simples	Rédiger un acte simple Mettre au rôle	Les actes simples Les opérations simples Les différentes juridictions Les différentes formes juridiques des sociétés	
Saisie des actes	Créer des actes à partir d'actes types Contrôler la cohérence et la conformité de l'acte	Les actes : principes et fonctions	

Comptabilité

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

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

Rédaction, saisie et envoi des courriers

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Modules			
Environnement professionnel		Déontologie Les différents acteurs de la justice, leur rôle Vocabulaire juridique et judiciaire usuel	Liste des pièces en communication Liste des pièces et informations à adresser au client
Techniques de secrétariat	Prendre des notes	Règles de présentation des courriers Formules usuelles de correspondance	Procédures de contrôle, de validation et d'enregistrement des courriers
Bureautique et nouvelles technologies	Maîtriser la dactylographie		

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Modules			
	Utiliser un progiciel Utiliser un traitement de texte		
Techniques d'expression orale et écrite	Rédiger et mettre en forme des courriers simples d'accompagnement	Formules usuelles de correspondance Orthographe et syntaxe	
Droit			
Comptabilité			

Gestion et suivi de l'agenda

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

Constitution, suivi et classement des dossiers

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Modules			
Environnement professionnel		Déontologie Vocabulaire juridique et judiciaire Les différentes étapes de la procédure et son déroulement	Règles de présentation d'un dossier de plaidoirie Pièces constitutives du dossier
Techniques de secrétariat	Classer les dossiers		Classement par cote et sous-cote
Bureautique et nouvelles technologies	Utiliser un progiciel		

Savoirs	Savoir faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Modules			
Techniques d'expression orale et écrite	Traité les demandes d'information de 1 ^{er} niveau		
Droit	Collecter et contrôler les pièces du dossier	Les différentes juridictions Les délais et le calendrier associés aux procédures	
Comptabilité			

Réalisation d'actes et d'opérations simples

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

Saisie des actes

Savoirs	Savoirs faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
Modules			
Environnement professionnel		Vocabulaire juridique et judiciaire	Modèles d'actes, trames et mentions complémentaires
Techniques de secrétariat	Mettre en forme un acte		Procédure de contrôle, de validation et d'enregistrement des actes
Bureautique et nouvelles technologies	Maîtriser la dactylographie Utiliser un progiciel		

Savoirs	Savoirs faire	Savoirs théoriques	Standards et méthodes
	Utiliser un traitement de texte		
Techniques d'expression orale et écrite		Orthographe et syntaxe	
Droit	Créer des actes à partir d'actes types Contrôler la cohérence et la conformité de l'acte	Les actes : principes et fonctions	
Comptabilité		Notions comptables : calcul d'intérêts, frais de procédures, TVA, salaires bruts et nets.	

III) Modalités de l'évaluation certificative du CQP

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

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

À chacune des unités capitalisables est attribué le coefficient suivant :

Droit coef.3

Environnement professionnel coef.2

Bureautique coef.2

Techniques de secrétariat coef.1

Expression écrite et orale coef.2

Comptabilité coef.1

Langue étrangère coef.1

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

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

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

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

IV) Modalités de validation des acquis de l'expérience

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

Référentiel professionnel

1) Emploi visé

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

2) Contexte d'exercice des emplois

21- Types de cabinets

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

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

22- Variabilité des emplois

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

23- Repérage des emplois en amont et aval

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

24- Progression dans l'emploi

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

25- Respect du secret professionnel

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

26- Évolutions de l'emploi et prospective

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

3) Activités professionnelles

31- Activités professionnelles relevant du cœur de métier

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

La secrétaire juridique qualifiée :

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

32- Activités professionnelles complémentaires

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

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

La secrétaire juridique qualifiée peut exercer les activités complémentaires suivantes :

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

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

Elle assure la gestion et le suivi de l'agenda du cabinet	<ul style="list-style-type: none">— Elle organise le planning de l'avocat en tenant compte des délais de procédure et des dates de plaidoirie— Elle reporte et anticipe les échéances liées à l'activité— Elle prend les rendez-vous et les saisit sur informatique et sur papier— Elle met en place des procédures de contrôle pour le suivi de l'agenda— Elle organise les déplacements de l'avocat
---	---

<i>Elle constitue les dossiers, assure le suivi et le classement des dossiers</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Elle saisit les informations relatives aux dossiers à l'aide ou non d'un logiciel professionnel — Elle classe les dossiers — Elle organise les dossiers par cotes et sous-cotes — Elle collecte les pièces nécessaires à la constitution du dossier : état civil, cadastre, copies d'actes, documents fiscaux, fiches de propriétaire, fiches d'immeuble, K bis, Chambre des Métiers, statuts de sociétés, rapports d'expertises — Elle contrôle les pièces avant classement — Elle met à jour les coordonnées des interlocuteurs (par exemple : clients, confrères adverses, professions connexes). — Elle traite les demandes d'informations de 1^{er} niveau, lequel est déterminé par le cabinet
<i>Elle saisit les actes</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Elle met en forme les actes, à partir d'un document écrit ou enregistré sur dictaphone, à l'aide ou non d'un logiciel professionnel — Elle crée des actes à partir de modèles d'actes, de trames et de mentions complémentaires — Elle contrôle la cohérence et la conformité des actes saisis (coordonnées, dates, orthographe, montants) — Elle soumet pour validation les actes saisis à l'avocat — Elle sauvegarde et classe les actes saisis — Elle actualise les modèles d'actes en fonction des demandes de l'avocat
<i>Elle réalise les actes et les opérations simples</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Elle renseigne des formulaires — Elle rédige des actes simples : assignation, placet, requête, mise au rôle, compte rendu d'assemblée générale, mise en demeure, constitution, communication de pièces, sommation, certificat de non appel, signification, ... — Elle réalise des opérations simples : convocation d'assemblée générale, levée des extraits de cadastre — Elle mandate des huissiers — Elle met au rôle — Elle réalise des transcriptions auprès de l'état civil — Elle soumet pour validation les actes réalisés à l'avocat
<i>Elle rédige, saisit et assure l'envoi des courriers</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Elle saisit et met en forme des documents, à partir d'un document écrit ou enregistré sur dictaphone, à l'aide d'un traitement de texte — Elle prend des notes — Elle rédige des courriers simples d'accompagnement — Elle contrôle la cohérence et la conformité des courriers saisis — Elle soumet à l'avocat, pour signature, les courriers saisis — Elle envoie les courriers en respectant les procédures d'envoi et d'affranchissement — Elle fait des doubles des courriers envoyés pour les classer

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 14 décembre 2018

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
CFTC CSFV ;
SPAAC CFE-CGC ;
FEC - FO ;
FNSECP CGT.

Préambule

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

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

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur compétences de la branche.

Article 1 **Désignation**

Les partenaires sociaux signataires du présent accord désignent l'opérateur de compétences s'inscrivant dans la filière 10 «services de proximité et de l'artisanat» (OPCO «PEPSS» en cours de constitution).

Cet OPCO est désigné pour collecter et gérer les contributions conventionnelles et complémentaires de la branche.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000).

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 entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO PEPSS, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute du personnel non avocat, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM.

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 du Personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000).

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.

Accord du 15 mars 2019

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT.

Préambule

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

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

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

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

Article 1er
Objet

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

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

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

Article 2
Champ d'application

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

Article 3
Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5
Révision

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

Article 6
Date d'application

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

Article 7
Dépôt et publicité

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

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
Accord du 20 mai 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du lendemain du jour de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;
SAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Il a été convenu ce qui suit

Article 1
Champ d'application

Relèvent du présent accord les entreprises relevant de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, personnel salarié (IDCC 1000).

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

Article 2
Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre à un salarié de changer de métier ou de

profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, des actions de validation des acquis de l'expérience, ou par l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences.

L'article L. 6324-3 du Code du Travail commande que le dispositif ProA est ouvert aux salariés couverts par un accord collectif de branche étendu. Cet accord collectif de branche étendu doit définir la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes, menées depuis plusieurs années par l'observatoire des métiers des professions libérales, les parties signataires ont observé que les secteurs de la branche sont confrontés à des mutations sensibles des métiers et de l'activité professionnelle des salariés.

Aussi la dernière étude prospective 2022 publiée par cet observatoire met en lumière quatre grandes tendances clés qui permettent de comprendre les grandes dynamiques d'évolution des métiers de la branche. Ainsi cette étude note :

«Concernant les avocats, un phénomène de renouvellement des générations assez marqué est observé. En effet, les jeunes avocats ont globalement une meilleure maîtrise des outils informatiques que leurs aînés. À titre d'exemple, de plus en plus d'avocats rédigent eux-mêmes leurs documents et gèrent leur agenda. Ces nouvelles habitudes de travail ont pour effet de réduire les besoins d'assistance. Ces derniers n'ont plus nécessairement de secrétaire juridique ou d'assistant pour les aider dans la réalisation de leur travail.

Concernant les métiers support, un impact très important de la diffusion des outils numériques est notable. Ces derniers se sont imposés permettant de gagner en productivité sur certaines tâches (rédaction de documents sous la dictée, gestion du courrier, constitution de dossiers, classement des pièces, etc.). Cependant, ces outils peuvent également participer à la réduction des missions à forte valeur ajoutée des métiers support. Par exemple, les tâches de dactylographie, de rédaction sous la dictée tendent à disparaître car la majorité des avocats rédige directement ses documents. Les métiers support sont également mis en concurrence avec d'autres services externalisés comme des standards délocalisés ou des assistants indépendants (freelance) qui sont plus flexibles et dont le coût est bien moins élevé car ils sont utilisés ponctuellement, en particulier pour les petits cabinets.»

L'étude précitée établit une cartographie des métiers support en cabinets d'avocats, selon la typologie suivante :

Des métiers supports classiques :

- Secrétariat juridique ;
- Assistant juridique ;
- Juriste ;

Des nouveaux métiers support juridiques en développement depuis quelques années :

- Assistant spécialiste en procédure ou sur une matière juridique ;
- Assistant spécialiste en gestion ;
- Chef de projets légaux ;
- Juriste spécialiste de la donnée ;
- Manageur de la connaissance ;
- Secrétaire général ;
- Responsable des affaires financières.

Et des nouveaux métiers support transversaux non directement liés au cœur du travail juridique.

L'étude prospective précise que ces tendances s'opèrent sur un temps long. Elle élabore des scénarii d'évolution et opère un plan d'action en lien avec l'activité des instances paritaires.

Article 3

Durée de l'action, durée de la formation et règles de prise en charge par l'OPCO EP

La durée totale de l'action de formation Pro A est :

- Comprise entre 6 et 12 mois ;
- Portée jusqu'à 36 mois pour les salariés âgés de 16 ans à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- (*Exclu de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct.*) Jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Les actions de formation et les enseignements sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif, sans être inférieur à 150 heures. La durée peut être portée au-delà de 25 % si la formation est diplômante.

Les parties signataires précisent que l'opérateur de compétences prend en charge les coûts pédagogiques, les frais

de transport et d'hébergement. La rémunération du salarié bénéficiant d'une reconversion ou d'une promotion est prise en charge dans le cadre d'une enveloppe financière et selon les critères annuellement définis.

Le présent accord mandate la CPNE de branche afin de définir, dans le respect des règles légales et réglementaires, ainsi que des règles définies par l'OPCO EP, les règles de prise en charge des actions de formation éligibles au dispositif Pro-A.

Article 4

Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du Code du Travail, les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés au présent accord sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle par l'alternance.

Les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance («Pro-A») dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l'ensemble certifications de branche permettant de répondre à ces besoins de compétences listées en annexe.

Article 5

Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

La liste ainsi que les critères de prise en charge seront actualisés par la CPNEFP à chaque fois que cela sera nécessaire. La CPNEFP rendra compte de cette actualisation à la CPPNI.

Article 6

Date d'application du présent avenant

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le lendemain du jour de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7

Demande d'extension

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

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le dispositif relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Annexe : Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Les titres d'Assistant juridique (RNCP 35137) et de Secrétaire juridique (RNCP 34689) font actuellement l'objet d'un renouvellement et d'un changement d'appellation par l'ADDSA auprès de France Compétences. Ces deux certifications s'ajouteront automatiquement à cette liste dès qu'ils seront inscrits au RNCP.

Les projets de certifications RNCP23937 (Assistant de direction(s)) s'ajouteront automatiquement à cette liste dès qu'ils seront inscrits au RNCP.

Code RNCP	Intitulé
RNCP35521	BTS Comptabilité et Gestion
RNCP193	Secrétaire assistant
RNCP23937	Assistant de direction(s)
RNCP35621	Assistant et attaché de direction
RNCP34030	BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client
RNCP32360	BTS - Gestion de la PME
RNCP35375	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière

Code RNCP	Intitulé
RNCP35378	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance
RNCP35357	BUT - Techniques de Commercialisation : Business développement et management de la relation client
RNCP35030	TP - Assistant ressources humaines
RNCP35103	Assistant ressources humaines
RNCP16889	Responsable ressources humaine
RNCP35526	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)
RNCP35633	BTS - Comptabilité et Gestion
RNCP2541	DUT Carrières juridiques
(Exclu de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct.) RNCP34689	Secrétaire juridique (ADDSA)
RNCP36389	Assistant juridique (Vidal)
RNCP34029	Support à l'action managériale
RNCP34606	Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités
RNCP5821	DEUST Assistant juridique (ministère de l'Enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation)
RNCP38208	Assistant juridique (Institut juridique d'Aquitaine)
RNCP36412	Assistant juridique (Institut de formation commerciale permanente)
RNCP6933	Assistant juridique (Chambre de commerce et d'industrie de la Région Normandie)
RNCP30035	Activités juridiques : assistant juridique (fiche nationale)
RNCP35137	Assistant juridique (ADDSA)
RNCP24423	Droit (fiche nationale)
RNCP30037	Licence Professionnelle - Activités juridiques : contentieux et recouvrement (fiche nationale)
RNCP30038	Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier (fiche nationale)
RNCP30039	Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit privé (fiche nationale)
RNCP30040	Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit social (fiche nationale)
RNCP35382	Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit des sociétés (fiche nationale)
RNCP20640	DUT - Information-Communication option Information numérique dans les organisations
RNCP36011	Chef de projet digital
RNCP20654	DUT - Informatique
RNCP29971	Licence Professionnelle - Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)
RNCP30060	Licence Professionnelle - E-commerce et marketing numérique (fiche nationale)
RNCP34345	Concepteur en communication graphique et numérique
RNCP34602	Gestionnaire en maintenance et support informatique
RNCP35340	BTS - Services informatiques aux organisations
RNCP35362	BUT - Information-Communication : Information numérique dans les organisations

Code RNCP	Intitulé
RNCP35501	BUT - Métiers du Multimédia et de l'Internet : Création numérique
RNCP35517	MC4 - Services numériques aux organisations

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 18 octobre 2019

[Étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du premier jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
 UPSA ;
 CNADA ;
 SAFE ;
 AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Préambule

Cet accord remplace l'accord du 25 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement et d'attribution de la commission paritaire nationale de l'emploi des cabinets d'avocats.

Par cet accord, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de branches conduites sous l'impulsion de la CPPNI et le pilotage de la CPNEFP, laquelle constitue l'instance paritaire de prise de décisions pour la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche, les parties prenantes à l'accord sont soucieux à la fois :

- de promouvoir les métiers, certifications et emplois dans la branche ;
- d'améliorer l'accès à la formation des salariés de la branche ;
- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;
- de s'investir davantage dans une politique de certification de branche ;
- de promouvoir l'accès des jeunes par le biais de l'alternance,
- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche,

Pour réaliser ces objectifs, les signataires ont décidé de promouvoir le rôle de la CPNEFP en redéfinissant sa composition et son fonctionnement, en élargissant ses missions, en créant une commission alternance et une commission certification et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

Article 1 Compétence

La CPNEFP est compétente pour toutes les entreprises et cabinets relevant de la convention collective nationale étendue du personnel salarié des cabinets d'avocats (IDCC 1000).

Article 2 Composition

La CPNEFP est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche.

Les représentants désignés sont au nombre d'un maximum de :

- deux pour chaque organisation syndicale de salariés,

— deux pour chaque organisation patronale.

Article 3

Qualité des représentants, cessation du mandat

Les représentants de la CPNEFP sont désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche.

Un membre de la CPNEFP cesse sa fonction par démission ou dès lors que l'organisation syndicale ou patronale l'ayant désigné met fin à cette désignation.

Le membre démissionnaire est remplacé par l'organisation syndicale qui l'avait désigné.

Article 4

Organisation

La charge du secrétariat est assurée par la Branche. Les frais de réunions et des personnes mandatées par la CPNEFP pour réaliser des missions en son nom, sont pris en charge par la Branche.

Afin de pouvoir remplir correctement ses missions, il est créé au sein de la CPNEFP deux commissions : une commission certification et une commission alternance.

D'autres commissions pourront, si nécessaire, être créées sur proposition de la CPNEFP, validées par la CPPNI.

Article 5

Fonctionnement

a

Vote

Pour respecter le paritarisme chacun des collèges, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix quel que soit le nombre d'organisations présentes ou représentées composant chaque collège. Aussi, chaque organisation représentative présente ou représentée verra sa voix disposer d'un coefficient pondéré en fonction du nombre d'organisations présentes ou représentées dans les deux collèges.

Ce coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicats d'employeurs présents ou représentés par le nombre de syndicats de salariés présents ou représentés et en divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicats présents ou représentés de chaque collège.

Pour être adoptée, une résolution doit recueillir la majorité des voix des organisations présentes ou représentées dans chaque collège. Nul ne peut avoir plus d'une procuration.

b

Réunions

Une réunion ne peut se tenir que si les deux collèges sont représentés.

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an sur convocation du président et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié des membres titulaires, ou sur demande d'une ou plusieurs organisations représentatives par lettre ou courriel avec accusé de réception adressée au président.

Les convocations sont adressées deux semaines avant la date des réunions. Elles comportent l'ordre du jour défini à l'occasion de la réunion précédente, complété par des questions liées à l'actualité de la formation professionnelle ou celles qui sont soumises par plis ou courriels au plus tard 8 jours avant la réunion.

Chaque organisation syndicale salariale ou patronale peut demander à réunir la CPNEFP en précisant les points qu'elle souhaite porter à l'ordre du jour.

Dans ce cas de saisine d'une organisation syndicale ou patronale représentative, les convocations doivent être adressées dans les sept jours de la réception de la demande adressée au président. La CPNEFP a l'obligation de se réunir dans un délai maximal de deux mois.

Les réunions de la CPNEFP bénéficient d'un ordre du jour et d'un relevé de décisions. Les décisions sont validées lors de la réunion suivante.

Le relevé de décisions est transmis par tout moyen à l'ensemble des membres de la CPNEFP pour être approuvé lors de la réunion suivante.

c

Présidence

La présidence échoit tous les trois ans alternativement à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Les désignations sont faites par le collège d'appartenance à la majorité simple des organisations présentes.

En cas d'égalité des voix, le candidat le plus âgé est déclaré élu.

Article 6

Missions

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires, la CPNE FP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle doit s'investir dans la maîtrise et l'animation de l'offre de certification.

Sans que cette liste soit exhaustive, la CPNEFP a notamment pour mission :

— de mettre en œuvre une politique volontariste de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche, et notamment :

m d'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information de l'ensemble des organisations syndicales parties prenantes, des salariés de la branche et de leurs employeurs.

m d'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de les préserver,

m d'assurer le suivi de toutes les études réalisées par les observatoires prospectifs professionnels ou interprofessionnels des métiers et des qualifications.

m d'analyser périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans son champ professionnel et/ou des autres professions du droit.

m d'élaborer à partir de ces études les orientations générales en matière d'emploi dans la profession.

m de participer à toutes démarches partenariales avec les autres branches du droit

m de promouvoir la formation en alternance dont l'apprentissage.

— de promouvoir les métiers de la branche, et notamment :

m de définir et d'orienter, en lien avec la GPEC, la politique de formation continue de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. À cet effet, les grandes orientations sont fixées annuellement. L'OPCO de la branche est chargé de leur mise en œuvre ;

m de proposer la politique de promotion des métiers, et de superviser sa mise en œuvre ;

m de participer à l'étude des moyens de formation et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;

m de contribuer à la promotion et à la qualité des métiers juridiques directement ou en collaboration avec toutes associations avec lesquelles la branche noue des relations étroites ;

— de mettre en œuvre une politique de certification, et notamment :

m d'examiner l'évolution des qualifications professionnelles, des diplômes, titres et certificats de qualifications professionnelles ;

m de se prononcer sur le choix des certifications, l'écriture des référentiels et leur contenu au regard des besoins de la branche, d'autres branches voir en collaboration en partant des certifications qui apparaissent les plus stratégiques pour la branche, et qui ne sont pas couvertes s'agissant notamment des CQP par une offre, notamment d'État.

m de faire des bilans réguliers de la mise en œuvre des contrats en alternance ;

m de s'assurer de l'adéquation du contenu de l'offre de certifications avec les besoins constatés ;

m de s'assurer de l'adéquation de l'offre de formations avec les besoins constatés ;

m d'entretenir un dialogue nourri avec l'OPCO s'agissant de la qualité de l'offre de formation positionnée sur la branche.

— de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle, et notamment :

m de mettre en œuvre les accords conclus à l'issue de la négociation biennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;

m d'établir un bilan de l'application des accords de branche en amont d'une nouvelle négociation de branche sur la formation ;

m de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;

m d'arrêter les priorités en matière de formation professionnelle de la branche et les communiquer à l'OPCO ;

m d'assurer la communication des informations sur les activités de formation professionnelle continue menées dans la profession ;

m suivre l'application des accords de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus, le cas échéant, dans ces accords ;

m initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et de tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). La CPNEFP propose aux partenaires sociaux de la branche, en vue d'un accord collectif, la classification minimale attribuée aux titulaires des titres ainsi créés, au sein de la classification conventionnelle en vigueur dans la branche.

Dans l'exercice de ses différentes missions, la CPNEFP pourra mettre en place des groupes de travail ad hoc, dont elle arrêtera la composition, en fixera le cahier des charges ainsi que le terme prévisionnel de la mission. Mandatés par leurs organisations, les participants au groupe de travail relèvent des dispositions de la CCN prévues pour les participants aux réunions de la CPPNI concernant leur statut.

Article 7

Commission de certification

La commission de certification prépare les prises de décision de la CPNEFP en la matière. Elle rend compte à la CPNEFP de ses travaux par des comptes rendus envoyés par courriel à l'ensemble des membres de la CPNEFP. Elle propose à la CPNEFP, par l'intermédiaire de son président, des points à mettre à l'ordre du jour et, le cas échéant, des propositions de résolution.

a

Définition

France Compétences définit la certification, dans la sphère de la formation professionnelle, comme le processus de vérification d'une maîtrise professionnelle (sous l'angle des personnes) et de son résultat.

Une formation certifiante délivre une certification reconnue par France Compétences qui atteste de la maîtrise d'une ou de plusieurs compétences.

Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences relativement autonomes et qui peuvent être évalués et validés. Un bloc de compétences vise l'exercice autonome d'une activité professionnelle précise.

Il sert à :

- faciliter l'accès et l'adaptation à un métier au moyen de formations modulaires et progressives,
- développer l'employabilité et faciliter les mobilités professionnelles. Le passeport d'orientation de formation et de compétence servira cet objectif en recensant notamment l'ensemble des certifications acquises par une personne via son CPF.

b

Objectif

Dans ce cadre, il s'agira de permettre à la CPNEFP de définir une politique de certification adaptée aux besoins de la branche qui lui permettra d'arrêter des priorités en la matière en s'appuyant sur des critères objectifs et de proposer des modalités pour mettre en œuvre cette politique. Cela permettra de renforcer la lisibilité de l'offre de certification et de formations soutenue par la branche.

Afin de dimensionner les futures actions de la CPNEFP, la commission se devra :

- recenser l'offre de certifications actuelles (CQP, titres, parcours certifiants, liste CPNEFP...),
- d'évaluer l'adéquation entre l'offre et le besoin de certification afin que la CPNEFP puisse, en connaissance de cause, dégager des axes de priorisation au travers d'une politique de certifications claire et concrète,
- de proposer une procédure et un outil d'aide à la décision paritaire en matière de certifications pour les secteurs de la branche,

De veiller à la continuité dans la construction des certifications en tenant compte du mouvement de rapprochement des branches.

c

Composition

Ses membres émanent de la CPNEFP. Elle définira sa composition. La présidence de la CPNEFP constitue la présidence de droit de la commission de certification. Elle peut demander à la commission de désigner un animateur parmi ses membres.

d

Démarche générale

Il s'agira de travailler sur le besoin et la valeur d'usage de la certification via l'observatoire des métiers. Il faut se situer dans une véritable logique certifiante. Le besoin ou l'opportunité doit répondre à la question : les compétences visées par le projet des certifications répondent-elles à un besoin identifié sur le marché ?

De même, la valeur d'usage doit interroger : est ce que les compétences identifiées par le projet de certification ont été utiles aux entités utilisatrices ? Sont-elles utilisées sur le marché ?

Pour ce faire, plusieurs référentiels doivent être mis à contribution :

- Le référentiel des métiers,
- Le référentiel des compétences, issu du référentiel métier et de diverses études des observatoires des métiers professionnels et interprofessionnels. Ainsi sera construite une base exhaustive de compétences dans la branche (compétences présentes et à venir).
- Le référentiel des certifications qu'il faudra construire et catégoriser selon les certifications, amène à des métiers ou forme sur des compétences. Plusieurs critères le permettront : les intitulés, les durées de formations et les types de financement.

e

Méthodologie

La validation d'un besoin en certification par la CPNEFP passe par une démarche et examine à la fois le niveau de besoin et la couverture de l'offre.

• Niveau de besoin

- m** Nombre de métiers concernés,
- m** Part des emplois concernés,
- m** Dynamique d'évolution,
- m** Tension au recrutement,
- m** Criticité pour l'activité,
- m** Besoin de reconnaissance,
- m** Intérêt des salariés.

• Couverture de l'offre

- m** Couverture du sujet,
- m** Reconnaissance,
- m** Spécificité,
- m** Actualité de la mise à jour.

L'offre en certification doit répondre à un certain nombre de critères :

- Le public visé - qui est concerné par cette certification ?
- L'objectif - pourquoi certifier ?
- Le porteur - qui certifie ?
- Le renouvellement - la certification a-t-elle vocation à évoluer dans le temps ?
- L'accessibilité - pertinence de la certification par rapport au besoin ?

Article 8

La commission Alternance

a

Composition

Ses membres émanent de la CPNEFP qui en définit la composition et la présidence.

b

Objectif

Elle prépare le travail pour que des décisions soient prises en CPNEFP en toute connaissance de cause.

Elle devra travailler à dynamiser les contrats de professionnalisation, les PRO A et les contrats d'apprentissage.

c

Démarche

Dans un premier temps, la commission devra identifier les axes d'une politique d'alternance au sein de la branche. Son rôle sera de préparer les décisions qui seront prises en CPNEFP sur ce point.

Quand ces axes seront définis, la commission devra en rechercher les articulations avec les dispositifs en place qui devront être mis en œuvre pour permettre la réalisation du deuxième alinéa du b) de l'article 8 de cet accord.

Article 9

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour de sa signature.

Toutefois, les désignations actuelles et la présidence actuelle ne seront pas remises en cause. Ils poursuivront leur fonction jusqu'au terme de leur mandat sauf démission ou retrait du mandat par l'organisation syndicale salariale ou patronale ayant procédé à leur nomination.

Les conditions de dénonciation et révision sont régies par la Convention Collective Nationale.

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 (soit un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du travail, en deux exemplaires, un original (version papier) par courrier, une copie (version électronique) par courriel).

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 11

Clause spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur la mise en place d'une CPNEFP de branche, les partenaires sociaux ont décidé qu'il n'a pas à comprendre de clause spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n° 131 du 8 avril 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

SNPJ CFDT ;

CAT.

Préambule

La Réforme de la Formation Professionnelle de 2018 a renforcé la responsabilité de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) et augmenté de façon significative la charge de travail laquelle nécessite constance et pérennité.

La réforme précitée a mis en place les dispositifs principaux ci-après :

concernant le salarié :

— création des «CEP» Conseil en Évolution Professionnelle, organismes présents au plan national, auprès desquels le salarié peut effectuer à titre gratuit, un bilan de compétences et d'orientation professionnelle.

— refonte du «CPF», le Compte Personnel de Formation, à présent traduit en euros épargnés. En temps réel le salarié peut consulter son compte disponible et utiliser son crédit pour financer une formation certifiante et/ou un projet de reconversion professionnelle.

Ces deux dispositifs permettent au salarié de s'approprier son projet d'évolution professionnelle et de formation et dynamise le développement de la formation.

concernant les entreprises :

France Compétences est l'institution nationale publique créée à la faveur de cette réforme et chargée de la régulation de la formation professionnelle. Placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, son objectif est double : garantir la qualité des programmes proposés en attribuant une certification aux organismes de formation qui devront respecter un cahier des charges exigeant, mais également contrôler l'évolution des prix des formations.

Le rôle de France Compétences est de :

- répartir les fonds mutualisés aux acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- réguler la qualité de la formation ;
- émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage.

France Compétences en lien avec les branches participe à la construction des titres et des diplômes professionnels.

La CPNEFP de la branche Avocat

La CPNEFP a notamment pour vocation de promouvoir la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Elle doit par ailleurs s'investir dans la maîtrise et l'animation de l'offre de certification et fixer les priorités pour la branche.

Ses missions non exhaustives s'articulent autour de la certification, les diplômes et titres et l'alternance.

La CPNE est actuellement en charge du renouvellement auprès de France Compétences des titres, propriétés de l'Association pour le Développement du Dialogue Social dans la branche des cabinets d'Avocats.

La présidence actuelle de la CPNEFP (IDCC 1000) très impliquée dans le processus précité tenue par une organisation syndicale et la vice-présidence actuelle tenue par une organisation professionnelle ont été élues le 19 avril 2019 pour une durée de 3 années.

La présidence porteuse du projet de renouvellement des titres voit son mandat arriver à expiration le 19 avril 2022. La présidence devrait conformément à l'article 5 c de l'accord du 18 octobre 2019 échoir à une présidence «employeur» par alternance.

L'enjeu du présent avenant est de ne pas pénaliser le processus au cœur duquel la CPNEFP est actuellement avancée dans le renouvellement des titres.

Un changement d'acteurs au milieu de la démarche retarderait inévitablement les travaux entrepris au détriment des salariés de la branche professionnelle du personnel non-avocat et ce compte tenu de l'urgence à finaliser les actions entreprises.

Dans l'intérêt de la profession et pour permettre à la présidence actuelle de terminer les travaux en cours, il est pris le présent avenant ayant pour objet la prolongation des mandats de la présidence et de la vice-présidence de la CPNEFP.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1

Prolongation de mandat et durée

Les mandats de la présidence tenue par une organisation syndicale et de la vice-présidence tenue par une organisation professionnelle sont exceptionnellement prolongés jusqu'à la finalisation des travaux en cours, soit jusqu'au 30 juin 2022.

Article 2

Alternance

Au terme de la prolongation, l'alternance sera mise en œuvre conformément à l'article 5 c de l'accord du 18 octobre 2019.

En cas de démission ou de retrait du mandat par l'organisation syndicale salariale de la présidence actuelle, le présent avenant deviendra caduc et l'alternance sera mise en œuvre. La durée du mandat à échoir à la présidence «employeur» sera de 3 ans conformément à l'article 5 c de l'accord du 18 octobre 2019.

En cas de démission ou de retrait du mandat par l'organisation professionnelle de la vice-présidence actuelle, il sera procédé à une nouvelle élection pour la vice-présidence «employeur» pour un mandat arrivant à échéance au terme de la prolongation sans préjudice d'une élection au poste de président pour le mandat suivant.

Article 3

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 avenant 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 4 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la fin de la prolongation.

Article 5 **Date d'application**

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

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 CPNEFP 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 avenant.

Article 2

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 délégataire 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 avenant relatives à la CPNEFP restent valides à l'exception des dispositions qui sont modifiées ou remplacées par le présent avenant.

Article 4

Dispositions diverses

Les dispositions du présent avenant 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 avenant.

En cas de maintien des deux conventions collectives avec une CPNEFP propre à chaque convention collective nationale, les dispositions du présent avenant 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 avenant 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.

Garantie de salaire en cas d'insolvabilité de l'employeur

Avenant n° 44 du 2 juin 1995

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Centre national des avocats employeurs (C.N.A.E.) ;

Chambre nationale des avocats d'affaires (C.N.A.D.A.) ;

Délégation patronale de la F.N.U.J.A. ;

Syndicat des avocats de France (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(s) de salarié(s) :

Fédération des services C.F.D.T., branche des professions judiciaires ;

Fédération nationale C.G.T. des sociétés d'études et de conseil et de prévention ;

Syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des cabinets d'avocats et activités connexes (S.P.A.A.C.) C.G.C.

Afin d'assurer le personnel salarié des cabinets d'avocats soumis à la convention collective de 1979 contre le risque d'insolvabilité de leur employeur, il est convenu :

Article 1er

Tout avocat ou personne morale constituée d'avocats, dont le mode d'exercice professionnel n'entre pas dans les prévisions des dispositions de l'article L. 143-11-1 du code du travail verse une cotisation assise sur les rémunérations brutes des salariés du cabinet dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le taux de cette cotisation est fixé annuellement et pour la première fois à l'issue d'une année d'application du présent avenant dans les conditions fixées à l'article 6.

Article 2

Cette cotisation est recouvrée par la Crepa-Prévoyance dans les mêmes conditions que les cotisations de prévoyance.

Article 3

L'association pour le payement des salaires du personnel des cabinets d'avocats « APS » dont les statuts sont annexés au présent avenant établit les ordres de qu'elle adresse à la Crepa.

La Crepa procède au versement de ces sommes aux salariés concernés.

Lepayement est effectué contre quittance subrogatoire et dans les limites suivantes :

- les créances privilégiées et superprivilégiées qui trouvent leur cause dans la rupture du contrat de travail ou l'exécution de ce dernier dans les trois mois précédant la rupture, à l'exclusion de tous dommages et intérêts.

Le montant maximal de la garantie est fixé à quatre fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage.

Article 4

Les créances ainsi définies sont couvertes par l'assurance dès lors que l'état de déconfiture et d'insolvabilité de l'employeur est établi par tout moyen de preuve et notamment l'action en justice, une attestation du bâtonnier du barreau de l'avocat concerné...

Article 5

Tout payement de sommes ainsi admises opère subrogation de l'APS dans les droits du salarié.

Article 6

A titre transitoire, pendant une durée d'une année à compter de la signature du présent avenant, la cotisation

patronale ne sera pas appelée.

Les dépenses engagées en exécution de cet avenant seront réglées sur les réserves du fonds de fonctionnement de la convention collective dans la limite des fonds disponibles au 31 décembre de l'année précédente.

Association pour lepayement des salaires du personnel des cabinets d'avocats (APS)

I) But et composition

Article 1er

La présente association appelée APS (association pour lepayement des salaires) a pour but d'assurer aux salariés régis par la convention collective de 1979 et les avocats salariés, le des créances superprivilégiées et privilégiées dans la limite des trois derniers mois d'exécution du contrat de travail et à l'exclusion de tous dommages et intérêts, en cas de déconfiture de leur employeur exerçant sous forme indépendante et qui n'entre pas dans les prévisions de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

Article 2

L'association gère les cotisations patronales versées par les seuls employeurs qui ne cotisent pas déjà au FNGS. Le montant de cette cotisation est fixé chaque année par le conseil de l'association.

Article 3

L'association se compose de deux membres titulaires et deux membres suppléants de chaque organisation patronale représentative.

II) Administration et fonctionnement

Article 4

L'association est administrée par un conseil composé des membres désignés par les organisations patronales représentatives pour une durée de trois ans.

En cas de vacances, le conseil demande à l'organisation syndicale concernée de pourvoir au remplacement du membre défaillant.

Le conseil choisit parmi ses membres au scrutin secret un bureau composé d'un président, d'un secrétaire et d'un trésorier. Le bureau est élu pour trois ans.

Article 5

Le conseil se réunit au moins une fois tous les six mois et chaque fois qu'il est convoqué par son président, ou sur la demande de la moitié de ses membres.

Il délibère valablement en présence du tiers de ses membres.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le secrétaire et conservés au siège de l'association qui est fixé rue du Bouloi, à Paris.

Article 6

Les membres du conseil d'administration ne peuvent recevoir aucune rétribution à raison des fonctions qui leur sont confiées.

Leurs frais de voyage et d'hébergement leur seront remboursés.

Article 7

Chaque année avant le mois de mars, le président convoque l'ensemble des membres de l'association à qui il fait rapport de la gestion de l'année écoulée et des comptes de l'exercice clos.

L'association gère ses ressources sans établir de réserve et ajuste rigoureusement ses besoins annuels sur ses dépenses annuelles.

Article 8

Le président représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

Article 9

En cas de représentation en justice, le président ne peut être remplacé que par un mandataire agissant en vertu d'une procuration spéciale.

III) Dotation - Ressources annuelles

Article 10

La dotation de l'association comprend :

- 1. Les cotisations patronales fixées chaque année.*
- 2. Les sommes dont l'assurance pour le payement des salaires a pu obtenir le remboursement à raison de la subrogation qui lui a été consentie par le salarié désintéressé pour le montant des sommes qu'il a perçues.*

Article 11

Il est tenu une comptabilité faisant apparaître un compte d'exploitation, le résultat de l'exercice et un bilan.

Cessation anticipée d'activité

Annexe à l'avenant n° 46 du 16 février 1996

[Étendu par arrêté du 10 juillet 1996, JO 19 juillet 1996]

Dans le cadre de l'accord du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, et sous réserve de l'acceptation du dossier de demande d'allocation par l'ASSEDIC, il est convenu à titre dérogatoire aux dispositions de l'avenant n° 46, et pour la durée de l'accord susvisé :

- 1) la rupture dans les conditions prévues par l'accord du 6 septembre 1995 ouvre droit au bénéfice du salarié à l'indemnité de mise à la retraite prévue par l'article 14 de la convention collective nationale de travail du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 46, aux lieu et place de l'indemnité légale de départ en retraite.*
- 2) la CREPA en assure le remboursement à l'employeur, dans les conditions et limites de l'avenant précité, sur justification du versement à l'intéressé.*
- 3) le montant des droits du salarié est calculé sur l'ancienneté acquise à la date de la rupture de son contrat.*
- 4) la CREPA valide à titre gratuit les droits à retraite des régimes professionnel et supplémentaire du salarié jusqu'à la date de liquidation des droits à retraite.*

Conditions d'activité et attributions du clerc d'avocat

Avenant n 48 du 7 juin 1996

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNADA ;
SAFE ;
UPSA ;
SEACE.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT ;
CGT - FO ;
FO ;
SPAAC - CGC ;
CFTC.*

Les signataires constatent que les dispositions légales actuelles (articles 54 et suivants de la loi du 31 décembre 1971 modifiée par la loi du 31 décembre 1990) ignorent la fonction et les attributions du clerc d'Avocat, pourtant reconnues par la Convention Collective.

Ils proposent au législateur de définir les conditions d'activité et attributions du clerc habilité comme suit :

I. Conditions

- être titulaire de la licence en droit ou d'un diplôme universitaire juridique équivalent,*
- ou être titulaire du diplôme de premier clerc de l'ENADEP et justifier de 4 années de pratique professionnelle,*
- ou justifier à la date d'entrée en application des présentes dispositions de 8 années de pratique en qualité de premier clerc, sous-principal, principal ou assistant juridique de niveau premier clerc.*

L'admission du clerc doit être consacrée par une prestation de serment auprès du Tribunal de Grande Instance dans le ressort duquel est établi l'employeur.

L'employeur définit par écrit l'habilitation générale ou partielle donnée au clerc.

Cette admission, ainsi que l'habilitation sont notifiées par l'Avocat employeur au Procureur de la République et au Conseil de l'Ordre.

II. Attributions dans le cadre de l'habilitation

Toutes opérations préparatoires, complémentaires ou accessoires et notamment :

- représentation du cabinet aux audiences de procédure, aux opérations d'expertise,*
- rédaction de projets d'actes de procédure, de conclusions...*
- consultation et rédaction des actes sous seing privé.*

Bonus exceptionnel

Avenant n° 84 du 7 avril 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CGT ;
FTEC FO ;
SNECPJJ CFTC ;
SNPJ CFTD ;
SPAAC CGC.*

Vu la circulaire numéro DSS/5B/DRT/2006/07 du 5 janvier 2006 relative au bonus exceptionnel, prise par le Ministère de l'Emploi de la Cohésion sociale et du Logement, le Ministère de la Santé et des Solidarités,

Vu l'avenant numéro 81 à la convention collective réglant les rapports entre les avocats et leur personnels, signé le 14 octobre 2005 étendu par arrêté du 6 février 2006 publié au journal officiel du 21 février 2006,

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant constatent que Monsieur le Premier Ministre a souhaité donner aux employeurs la possibilité de verser du 1^{er} janvier au 31 juillet 2006 un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1.000 euros par salarié.

L'objectif rappelé aux partenaires sociaux lors de la commission nationale de la négociation collective du 12 décembre 2005, est de répondre aux préoccupations exprimées sur le pouvoir d'achat des salariés, tout en incitant à une négociation salariale concluante au niveau de la branche comme au niveau de l'entreprise. Cette mesure s'adresse à toutes les entreprises mais elle est plus particulièrement tournée vers les entreprises dont les résultats sont, pour 2005, satisfaisants voire exceptionnels. Elle n'a pas non plus la nature d'une prime d'intéressement. Il s'agit bien d'une mesure sui generis non reconductible.

L'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a précisé les conditions d'octroi de ce bonus. Le présent accord a pour objet d'en indiquer les modalités de mise en œuvre.

I. Conditions d'ouverture et bénéficiaires

Toutes les entreprises peuvent mettre en œuvre la mesure à la condition d'être couverte par un accord salarial concernant les salaires versés en 2006 selon l'une des deux manières suivantes :

1/ être couverte par un accord salarial de branche concernant les salaires de 2006

ou

2/ avoir conclu dans l'entreprise un accord salarial applicable aux salaires versés en 2006. Un tel accord d'entre-

prise peut être conclu par un accord salarial de droit commun conclu avec un délégué syndical.

Dans les deux cas, le versement du bonus peut être l'objet de la négociation mais «accord doit aussi porter sur les salaires.

En tout état de cause, l'accord salarial de branche ou d'entreprise ne peut pas porter que sur une seule ou sur certaines catégories de salariés mais doit constituer l'accord annuel prévu par les articles L. 132-12 et L. 132-27 et concerner tous les salariés couverts par la convention collective de branche ou employés par l'entreprise.

Par ailleurs, et afin de ne pas pénaliser les salariés relevant des très petites entreprises dépourvues de délégué syndical, ou de salariés mandatés, un accord salarial, incluant le cas échéant le versement de ce bonus, peut être conclu selon les modalités applicables aux accords d'intéressement (négociation au sein du comité d'entreprise, mandatement, ratification à la majorité des deux tiers du personnel). Ce mode de conclusion des accords est spécifique à cette disposition exceptionnelle : il autorise, à titre dérogatoire et en s'inspirant des dispositions applicables aux accords d'intéressement, la conclusion d'un accord salarial préalable au versement du bonus, dans les délais compatibles avec ceux imposés par la loi.

II. Conditions d'attribution

A) Principe de non-substitution

Afin d'éviter tout effet de substitution, qui inclurait dans ce bonus des primes déjà versées dans l'entreprise ou prévues par l'accord de branche, le bonus ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes conventionnelles prévues par l'accord salarial ou par le contrat de travail. Il ne peut pas non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés par l'employeur ou qui sont obligatoires en vertu de règles légales ou conventionnelles.

B) Modulation possible sur des critères objectifs

Le bonus doit être accordé à tous les salariés de l'entreprise.

Son montant peut être modulé selon les salariés, mais cette modulation ne peut intervenir qu'en fonction d'un ou plusieurs des critères objectifs suivants :

- salaire,
- niveau de classification/qualification,
- ancienneté
- durée de présence dans l'entreprise.

En revanche, la loi ne prévoit pas la possibilité de moduler ce bonus en fonction de la durée du travail et notamment en prenant en compte le temps partiel.

Les critères selon lesquels cette modulation peut intervenir, sont définis par l'accord salarial ou l'accord ad hoc propre à l'attribution du bonus. Les conditions d'attribution ne sont pas celles de l'intéressement.

C) Modalités de versement

La mise en place du bonus, son montant et ses modalités de versement doivent être décidés avant le 30 juin 2006. Ils peuvent être décidés :

- Soit dans le cadre de l'accord salarial d'entreprise applicable en 2006 ;
- soit par décision unilatérale de l'employeur.

L'employeur effectue le versement du bonus entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2006. Si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit informer au préalable chaque salarié bénéficiaire de la possibilité de versement direct à sa demande du bonus sur ce plan. À défaut de réponse positive du salarié dans le délai prévu à l'article R. 443-8 du code du travail, la somme lui est versée directement.

Dès lors que le bonus n'aura pas été versé directement par l'employeur sur le plan d'épargne entreprise, à la demande du salarié, et quand bien même celui-ci procéderait ultérieurement à ce versement, il ne pourra plus bénéficier des exonérations fiscales prévues par l'article L. 443-8 du code du travail pour un tel versement.

III. Régime social et fiscal

Dès lors que sont respectés les modalités d'attribution et les délais de versement, le bonus exceptionnel n'est pas assujéti aux cotisations de sécurité sociale.

L'employeur doit notifier, avant le 31 décembre 2006, à l'URSSAF dont relève son entreprise le montant des sommes versées aux salariés, en précisant le montant par salarié. À défaut de cette notification, le bénéfice des exonérations ne pourra être accordé.

Le bonus exceptionnel est soumis à CSG et CROS au titre des revenus d'activité.

Il est également assujéti à l'impôt sur le revenu. Cependant, dans le cas où un salarié qui a adhéré à un plan

d'épargne d'entreprise affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont versées au titre du bonus exceptionnel, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les conditions prévues à l'article L. 441-6 du code du travail, sous réserve que le versement soit fait directement par l'employeur à la demande du salarié.

En tout état de cause, ce versement doit intervenir et être notifié avant le 31 décembre 2006.

IV. Cas particulier des entreprises ayant versé le bonus avant le 1^{er} janvier 2006

Pour tenir compte du fait que des entreprises aient pu verser ce bonus dès la publication de la loi le créant, et non à partir du 1^{er} janvier, il est admis que les sommes qui auraient été versées au titre de ce bonus avant le 1^{er} janvier 2006 bénéficient de l'exonération sous réserve :

- *d'une part, qu'aucun autre bonus ne soit versé en 2006, le bonus ayant en effet un caractère exceptionnel ; dans l'hypothèse où une entreprise aurait décidé de verser le bonus en deux fractions, l'une avant le 1^{er} Janvier 2006 et l'autre après, la fraction versée en 2006 serait considérée comme un élément de rémunération assujéti aux cotisations et contributions de sécurité sociale dans les conditions de droit commun ;*
- *d'autre part, que le montant des sommes versées au titre du bonus et le montant par salarié soit notifié à l'URS-SAF avant le 31 mars 2006.*

Stagiaires des cabinets d'avocats

(V. Accord du 19 janvier 2007 dans la convention collective nationale : Avocat salarié)

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 des représentants du personnel aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comité 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 de 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 condition 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 branche des avocats salariés (Convention collective nationale du 17 février 1995).

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 du personnel des cabinets d'avocats 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'information 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 ou conventionnelles applicables. En particulier, elle contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats 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

— le nom et l'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. 1111-12 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 :

— Cinq (5) 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 cinq (5) 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 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, 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 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 les modalités de remboursement des frais et des rémunérations sont fixés par l'article 45 de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats.

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 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.

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. 10 avr. 2012, JO 18 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;
CGT FO ;
CGT ;
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 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 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 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 R. 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 pro-

fessionnelle, 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 15000 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 des salariés en vue de préserver un 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 propositions, à la protection de la santé physique et mentale des 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 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 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 RPS 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 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 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 salariés, d'impliquer les médecins du travail, de sensibiliser l'ensemble des 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 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 salariés, sur l'organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques managériales à adopter pour éviter ou à défaut réduire tout 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 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 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 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 du salarié à y faire face.

7.2.5- La prise en compte des alertes individuelles

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

Le 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 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 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 du 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 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,

Les divers entretiens pour l'ensemble des 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 salariés

Une préoccupation très forte au sein des cabinets est de savoir détecter les difficultés psychologiques et de gérer les relations avec les 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 CMP et mise en œuvre par la CPNE.

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 salariés.

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

9.1) L'action du médecin du travail

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

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

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

9.2) Le devoir de signalement

Le 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 salarié

9.3.1- Procédure interne : l'enquête

Le 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.

Le 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 le 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.

9.3.2- 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 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.

9.3.3- 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 du 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.

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

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 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.

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 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 6 juin 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension et pour une durée déterminée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
CFTC CSFV ;
SPAAC CFE-CGC ;
FEC - FO ;
SNPJ CFTD ;
FNSECP CGT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Par un premier accord du 2 juillet 2011, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté leur volonté de s'inscrire dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Le présent accord vise à renforcer une démarche générale de prévention des risques psychosociaux naissant à l'occasion du travail.

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

Cet accord concerne toutes les structures et plus généralement tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocat, quel que soit leur effectif, en fonction de leurs spécificités.

1. Objet de l'accord

L'employeur doit veiller à prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux au sein de sa structure. Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il a une obligation de résultat face à un risque connu ou susceptible d'être connu dans le cadre des relations de travail.

Il incombe également à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, et ce, conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail.

L'objet de l'accord est :

- d'impliquer l'ensemble des instances consultatives ou opérationnelles de la structure ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'employeur et les salariés ;
- d'engager une démarche de prévention globale impliquant l'ensemble des acteurs internes et externes de la structure ;
- de promouvoir des outils de détection des facteurs de risques et de leurs effets sur la santé (Définition OMS : état de complet bien-être physique, mental et social).

2. Définition des risques psychosociaux

La notion de bien-être au travail recouvre tout ce qui contribue à atteindre ou maintenir la santé au travail.

Si le travail est généralement source d'épanouissement, il peut être également source de dégradation de la santé, en fonction des conditions et l'environnement du travail.

La santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

Les risques psychosociaux sont la combinaison des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle.

Les risques psychosociaux («RPS») regroupent plusieurs risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et/ou psychique des salariés ou des employeurs et peuvent altérer leur santé et la performance de l'organisation de la structure.

3. Les facteurs favorisant l'apparition de risques psychosociaux

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

Malgré ces différences de perception, certains facteurs sont identifiés comme pouvant générer des risques psychosociaux :

- des facteurs liés au travail prescrit :

La charge de travail, le rendement, la masse d'informations à traiter, l'absence d'autonomie, le caractère monotone ou répétitif des tâches, un niveau d'exigences qualitatives disproportionné quant à la précision ou à la vigilance dans l'accomplissement des missions etc.

- des facteurs liés à l'organisation du travail :

L'absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches de l'entreprise, le caractère flou des missions confiées, les délais d'exécution des missions, etc.

-
- des facteurs liés aux relations de travail (au sein de la structure et dans le cadre des relations entretenues après les contacts extérieurs à la structure) ;
 - des facteurs liés à l'évolution de l'activité de la structure.

4. Les manifestations des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux comprennent :

- le stress au travail :

Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, il s'agit du «déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face».

- les violences au travail :

«La violence va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression physique et peut prendre la forme d'agressions verbales, comportementales, notamment sexistes, d'agressions physiques» (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010).

À titre d'exemples : incivilités, insultes, menaces, agressions par des personnes au sein de la structure ou extérieures à celle-ci (clients, avocats, fournisseurs etc.).

- le harcèlement moral :

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel» (art.L. 1152-1 du code du travail).

«Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende» (art. L. 222-33-2 du code pénal)

- Le harcèlement sexuel :

«Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.» (art.L. 1153-1 du code du travail)

5. Prévention des risques psychosociaux

5.1) Les acteurs de la prévention

Toute démarche de prévention implique l'ensemble des acteurs tant internes qu'externes.

5.1.1- Direction et encadrement

L'engagement fort et durable de la Direction est la première condition de la démarche de prévention.

L'implication de l'encadrement, lorsqu'il existe au sein de la structure, est également primordiale : il sera un moteur des actions de la prévention.

Pour ce faire, il doit être sensibilisé aux risques psychosociaux, notamment via des actions de formation.

5.1.2- Salariés et instances représentatives du personnel

Chaque membre du personnel ainsi que les représentants des instances représentatives du personnel, quand elles existent, participent à la prévention des RPS. Cette prévention se réalise notamment en signalant avec discrétion et en respectant la dignité de chacun, toute situation dont ils auraient connaissance de façon à prévenir une difficulté potentielle.

5.1.3- Service de Santé au travail

Le médecin du travail et plus généralement le service de santé au travail jouent un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux selon les dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail.

Par leur activité et leur expertise, ces services peuvent détecter des facteurs et des manifestations de risques 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, 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 au niveau tertiaire ont pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des salariés qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

6. Mesures en cas de réalisation du risque

6.1) Actions du médecin du travail

Le médecin du travail recevra tout salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par le cabinet.

Lorsque le médecin du travail ou les services de santé au travail estiment qu'un salarié est en danger, ils sont tenus par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

6.2) Devoir de signalement en cas de harcèlement

Le salarié qui signale à la hiérarchie ou aux représentants du personnel une situation de harcèlement moral ou sexuel soit pour lui-même soit pour les autres, est protégé dans les situations visées aux articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

6.3) Prise en compte des alertes individuelles des salariés

En cas d'alerte exprimée par le salarié, l'employeur doit mener une enquête pour apprécier le bien-fondé des faits allégués.

Il procède notamment :

- à l'audition individuelle des salariés concernés,
- à des échanges avec le médecin du travail,
- à la collecte de tout élément susceptible de confirmer la réalisation du risque invoqué,

Si les conclusions de l'enquête démontrent que le risque s'est effectivement réalisé, l'employeur prend les mesures nécessaires pour le faire cesser.

En cas de besoin, l'employeur peut proposer au(x) salarié(s) concernés le recours à une éventuelle médiation, qui ne sera mise en œuvre qu'en cas d'accord entre les parties.

6.4) Commission paritaire d'enquête et de médiation (CPEM)

6.4.1- Création

Lorsqu'elle est saisie d'une demande, la CPPNI crée en son sein, une commission d'enquête et de médiation composée d'un membre de chaque collège.

Le siège de la commission est celui de l'ADDSA, chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

6.4.2- Mise en œuvre de l'enquête et de la médiation

La commission paritaire d'enquête et de médiation est saisie au moyen d'une requête écrite envoyée au secrétariat de la commission paritaire d'enquête, ADDSA, 80, rue Saint-Lazare, Paris Cedex 9.

Pour la mise en œuvre de l'enquête et de la médiation, les membres de la commission devront obtenir préalablement l'accord de l'employeur et du salarié.

En cas de refus de l'une des parties, il appartiendra à la partie concernée de décider des suites à donner, éventuellement par voie administrative ou judiciaire.

En cas d'accord, les parties mises en cause seront informées par le secrétariat de la commission de la procédure mise en place.

Les membres de la commission mèneront l'enquête et la médiation dans un délai raisonnable.

Ils pourront :

- se déplacer dans le cabinet pour entendre les parties ou toute autre personne qu'une partie souhaite voir entendue,
- prendre connaissance de tous éléments nécessaires à leur mission.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité en garantissant le respect de la dignité de chacun et dans la recherche d'une médiation.

En cas d'échec de la médiation, le résultat de l'enquête sera notifié par le secrétariat de la commission, au salarié ainsi qu'à l'employeur qui en tireront les conséquences au regard de l'obligation de sécurité de résultat.

7. Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré en CPPNI.

8. Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

9. Conclusion. - Durée. - Dépôt de l'accord

9.1) Entrée en vigueur. - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension. Les partenaires sociaux engageront une négociation de cet accord au cours de l'année qui en précédera l'expiration.

9.2) Révision

Chaque partie signataire peut à tout moment demander la révision pour tout ou partie du présent accord en envoyant cette demande au secrétariat de la CPPNI. Cette demande sera mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion utile. Les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

9.3) Publicité. - Dépôt

Le présent accord sera notifié par le secrétariat de la commission mixte paritaire par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé par le secrétariat de la branche en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Santé au travail

Accord du 25 janvier 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 4 sept., applicable à la date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SPAAC ;
FEC FO ;
Conseil CGT ;
SNECP JJ CFTC.

Préambule

La problématique de la santé au travail a été traitée par la branche dans les accords sur les seniors et sur les risques psychosociaux. Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de compléter lesdits accords sous l'angle de la prévention des risques professionnels et de leurs conséquences sur la santé des salariés.

Les partenaires sociaux entendent :

- Rappeler que la santé est de la responsabilité de tous, employeurs et salariés ;
- Rappeler leurs obligations de prendre et de respecter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ;
- Rappeler leurs responsabilités visant notamment à l'amélioration des conditions de travail en prenant des mesures concrètes et en les respectant ;
- Inclure, sans les confondre, les risques psychosociaux, dans toute leur dimension, afin de renforcer le bien-être au travail ;
- Appeler les instances représentatives (délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et les divers acteurs dans le cabinet à se mobiliser pour travailler ensemble sur cette importante question ;
- Les inciter à la réalisation d'un diagnostic partagé, dans chaque cabinet, pour identifier les actions prioritaires.

À cet effet, le présent accord met à la disposition des cabinets d'avocats une démarche méthodologique leur permettant de disposer de données juridiques et techniques pour optimiser leurs travaux et les aider à établir le document unique d'évaluation des risques.

1. Détermination des risques inhérents aux conditions de travail

Les parties signataires définissent ces risques, notamment comme étant la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques, de certaines formes d'activité professionnelle, de types d'organisation au travail, ou d'une attitude physique des salariés au travail.

Sont visés :

- La manutention de charges,
- Les postures,
- Les rythmes de travail,
- L'environnement du travail.

Au vu des particularités de l'exercice du travail dans la profession, sont visés :

- Le travail sur écran : positions du corps (douleurs cervicales, dorsales, lombaires), fatigue oculaire et troubles ophtalmiques (décret n° 91-451 du 14 mai 1991 relatif à la prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation) ;
- La frappe de documents : troubles musculo-squelettiques ;
- L'archivage ;
- Le travail de nuit ;
- L'exposition aux ondes électro magnétiques, à la climatisation ;
- La pollution du milieu du travail : imprimantes, produits d'entretien, matériaux des bureaux, éclairage ;
- La charge mentale (ensemble des sollicitations du cerveau pendant l'exécution de la tâche, c'est-à-dire interaction complexe de facteurs individuels, techniques, organisationnels et sociaux) liée aux exigences inhérentes à la tâche et aux capacités de traitement de la personne chargée de l'exécuter.

À titre pédagogique, les partenaires sociaux préconisent les bonnes pratiques suivantes.

2. Mesures de prévention préconisées et objectifs

2.1) Le travail sur écran

Travailler régulièrement devant un écran d'ordinateur sans changer de position peut causer des troubles physiques : maux de dos et/ou de cervicales, douleurs aux poignets et/ou aux épaules, fatigue visuelle.

Préconisations de mesures de prévention :

- L'implantation du poste de travail proprement dit : éviter les reflets sur l'écran, en plaçant l'écran dans une zone où l'opérateur n'a pas la lumière dans les yeux ou sur son écran.
- L'aménagement du poste de travail pour une posture optimale : les pieds reposent à plat sur le sol ou sur un repose-pied, les cuisses sont à l'horizontale, l'angle bras-avant-bras est droit ou légèrement obtus, les coudes proches du corps, le dos est droit ou légèrement en arrière et soutenu par le dossier, les yeux se situent à la hauteur de la partie supérieure de l'écran et à environ 60 cm de l'écran (longueur bras tendus).
- L'affichage optimal : les images sont stables, la couleur et la luminosité de l'écran ne sont pas agressives, les caractères ne se confondent pas.
- L'organisation du travail optimale : diversifier les tâches en alternant travail devant l'écran et autres activités au cours d'une même journée de travail.

Objectifs :

Par ces recherches d'une meilleure ergonomie, réduire notamment douleurs cervicales, dorsales, lombaires, fatigue oculaire et troubles ophtalmiques.

2.2) La frappe de documents

La frappe de documents pendant une période longue sur la journée de travail peut provoquer une tension et une crispation du poignet, parfois à l'origine de troubles musculo squelettiques (TMS).

Préconisations de mesures de prévention :

Les postures à adopter sont :

Le poignet n'est pas en extension.

La frappe s'effectue avec les poignets le plus souvent flottants et non appuyés sur la table.

La taille de la souris, placée à côté du clavier, doit être adaptée à celle de la main.

L'utilisation d'un repose-poignet souple est conseillée.

Objectifs :

Éviter ou réduire les troubles musculo-squelettiques (TMS)

2.3) L'archivage

L'accès au lieu d'archivage : il est facilité, sans obstacle ni danger, suffisamment éclairé.

Le lieu d'archivage : il est éclairé, tempéré, propre.

Le mobilier d'archivage : il est adapté aux contenants et au volume des archives ; il est sécurisé : fixation des supports au sol et/ou au mur, étagères solides et bien fixées, mise à disposition d'un moyen d'accès adéquat.

Le transport des archives : il est préconisé de mettre à disposition un matériel roulant (chariot adapté).

Le poids des archives : il est acceptable de 5 à 15 kg (normes INRS). Évaluer le poids de la charge avant de la soulever. Ne pas prendre la charge lourde avec trop de précipitation. Utiliser les bons outils de transport.

Préconisations de mesures de prévention :

Si l'objet se trouve sur une surface basse, il faut fléchir les jambes, descendre un peu et garder le dos bien droit. Cette position a pour objectif d'éviter de faire de faux mouvements.

Garder la même position pour déposer la charge lourde, jambes fléchies et dos bien droit.

Une formation «Gestes et Postures» est conseillée.

Objectifs :

Éviter les traumatismes et les pathologies des membres, dont celles du dos et des épaules.

2.4) Le travail de nuit

Les dispositions ci-après concernent les seuls travailleurs de nuit.

À défaut d'accord d'entreprise, le travailleur de nuit est défini par la législation du travail (articles L. 3122-29 et suivants du code du travail).

Les effets sur la santé du travailleur de nuit peuvent être :

- Troubles du sommeil
- Fatigue générale
- Troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel
- Troubles de l'humeur, irritabilité
- Désadaptation et isolement social, tant professionnel que familial
- Risques cardiovasculaires accrus (surpoids et hypertension artérielle)
- Risques plus élevés chez les femmes enceintes.

Préconisations de mesures de prévention :

- Actions techniques : Aménagements du poste afin de réduire la fatigue, d'un local de repos, d'un local adapté pour la prise d'un repas chaud. Prévoir des éclairages suffisants des postes et des différents lieux de circulation.
- Actions organisationnelles : Proposer éventuellement des modes de transport organisés par l'entreprise. Informer les salariées enceintes de leur droit à une affectation à un poste de jour. Prévoir un temps de pause régulier du fait d'une baisse de vigilance physiologiquement sensible vers 3 heures du matin. Permettre une rotation des tâches pour maintenir la vigilance. Évaluer régulièrement la pénibilité perçue tant physique que psychologique. Prendre en compte les contraintes familiales.
- Actions médicales : Organiser des campagnes de sensibilisation à une bonne hygiène de vie (alimentation et gestion du sommeil en relation avec le travail de nuit).

Objectif :

Réduire l'absentéisme.

Réduire les problèmes de santé et éventuellement familiaux.

2.5) L'exposition aux ondes électro magnétiques

Définition :

Une onde électro magnétique est une vibration qui se propage dans l'espace à une fréquence donnée.

Une fréquence est un nombre de pulsations par seconde mesuré en hertz (Hz).

Les fréquences comprises entre 10 kHz et 300 méga Hz sont des radiofréquences émises, notamment par le Bluetooth (radio courtes distances).

Les fréquences comprises entre 300 méga Hz et 300 giga Hz sont des hyperfréquences émises par le téléphone mobile, le wifi,...

Les lignes à haute ou très haute tension génèrent un champ électro magnétique comparable.

Dangerosité :

Selon de nombreuses études (CIRC centre international de recherche sur le cancer, Afsset Agence française de sécurité sanitaire environnementale et du travail, OMS Organisation mondiale de la santé), ces ondes auraient un impact négatif sur la santé: maux de tête, vertiges, troubles du sommeil, augmentation des cancers, diminution ou destruction des fonctions immunitaires,....

Préconisations de mesures de prévention

Les partenaires sociaux attirent l'attention sur l'utilisation continue des outils technologiques qui émettent des ondes électro magnétiques et préconisent :

- Pour les ordinateurs, les connexions avec fil (utilisation du courant porteur (prises murales) plutôt que le wifi),
- De privilégier le téléphone fixe avec fil au téléphone portable et au téléphone portatif,
- Concernant le téléphone portable : de privilégier l'oreillette filaire, de ne pas garder le portable dans la poche de la chemise ou du pantalon.

Objectif :

Limitier l'exposition aux émissions d'ondes électromagnétiques.

2.6) La pollution du milieu du travail

2.6.1- Imprimantes - photocopieurs

Le risque toxique est lié au fonctionnement des photocopieurs, des imprimantes lasers (ozone, poussière de papier) et à l'utilisation du toner : irritation oculaire, irritation nasale, difficultés respiratoires, allergies cutanées,...

Préconisations de mesures de prévention :

- Rationaliser le nombre d'appareils.
- Éloigner, autant que l'agencement des bureaux le permet, ces appareils des postes des salariés.

2.6.2- Produits d'entretien

L'étiquetage des produits est obligatoire. Le stockage doit se faire dans un local fermé et en dehors de tout produit alimentaire. Leur manipulation se fait avec des gants.

Préconisation de mesures de prévention :

- Utiliser des produits contenant le moins possible des substances chimiques toxiques.

2.6.3- Matériaux du mobilier de bureau

Le mobilier est fabriqué à partir de matériaux contenant des produits chimiques de synthèse volatiles, et d'innocuité incertaine, voire même toxique, pour la santé.

Préconisations de mesures de prévention :

- Acheter, autant que faire se peut, du mobilier ne contenant pas de polluant chimique. Pour cela, être vigilant sur l'affichage de la composition des matériaux.
- Aérer et ventiler souvent.
- Éviter la surchauffe et l'humidité des locaux, qui favorisent la volatilité des polluants chimiques des matériaux.

2.6.4- Aération-ventilation (Art. R. 4222-3 CT)

L'absence de ventilation, ainsi que la surchauffe et l'humidité, favorisent la multiplication des agents biologiques (moisissures, acariens et bactéries).

Préconisations de mesures de prévention :

Veiller au confort thermique ainsi qu'à une qualité de l'air permettant d'améliorer le confort visuel (degré d'humidité et vitesse de l'air).

Veiller à un entretien régulier des locaux.

2.6.5- Éclairage (art. R. 4223-2 et suivants Code du Travail)

L'éclairage doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle, ainsi que les affections de la vue qui en résultent.

Ces niveaux d'éclairement doivent être assurés pendant la présence du personnel, sur le plan de travail ou sur le sol. Ils sont adaptés à la nature et à la précision des travaux à exécuter.

Préconisations de mesures de prévention :

Disposer autant que possible d'une lumière naturelle suffisante.
Installer des luminaires pour prévenir d'éventuelles contraintes visuelles.
Éviter autant les insuffisances d'éclairage que les excès.

2.6.6- Bruit. (Art. R. 4431-1 à R 4437-4 CT)

Définition : l'ensemble des sons perçus comme gênants.

Les types de bruit classés par pénibilité croissante sont : stable, fluctuant, intermittent, impulsif.

L'intensité du bruit : à titre d'exemple une conversation normale sans élever la voix est évaluée à 60 dB et perçue comme gênante pour le travail intellectuel. Le seuil de la douleur est situé à 110-120 dB.

Préconisations de mesures de prévention :

Veiller à supprimer ou réduire les risques résultant de l'exposition au bruit.

Veiller à avoir dans le milieu de travail un seuil de bruit le plus bas possible.

Objectif :

Limiter la fatigue, le stress et la perturbation de l'attention.

3. Moyens à la disposition des cabinets

3.1) Service de santé au travail

Le cabinet peut avoir recours aux conseils du service de santé au travail, et plus particulièrement à ceux de l'ergonome, en vue de déterminer les améliorations à apporter aux postes de travail et aux conditions de travail.

L'ergonome a pour mission la recherche de la meilleure adaptation possible de l'outil de travail à l'homme. Son champ d'action est large en matière de sécurité du travail et de l'hygiène.

3.2) Organismes autres

Le cabinet peut également se faire assister par un conseiller spécialisé en organisation, en sus des actions du service de santé au travail (ARACT,...).

4. Commission paritaire de suivi

Cette commission est constituée :

- * de deux représentants par syndicat de salariés signataires,

- * d'autant de représentants des organisations d'employeurs.

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.

5. Durée de l'accord - Dénonciation - Révision

5.1) Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.2) 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^{er} de la Convention Collective Nationale du personnel des cabinets d'avocats.

5.3) Révision

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 6.

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.

6. Prise d'effet

Ces dispositions s'appliquent à la date de l'extension du présent accord.

7. Formalités de dépôt et d'extension

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.

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 ;
SAFE ;
ABFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;
Conseil CGT ;
SNECPJJ CFTC ;
CFDT Judiciaires ;
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 cabinets afin d'en connaître l'exacte réalité et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négo-

ciation et déterminer des actions adaptées.

Le rapport de branche 2010 permet le constat suivant :

- La profession compte 32 279 salariés pour 50 314 avocats ;
- Quelle que soit la catégorie, le nombre de femmes est de 35 184 (90 %) pour 3 364 hommes (10 %) ;
- Dans la catégorie Cadres, 4 687 sont des femmes (13 %) avec un salaire moyen de 43 510 € et 1 103 sont des hommes (33 %) avec un salaire moyen de 57 050 €.

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,
- La qualification,
- La classification,
- 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 8 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, selon les catégories professionnelles employé(e)s, agents de maîtrise, cadres,
- une répartition Homme/Femme en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif masculin, selon les métiers.

2.1 Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel.

2.1.1 Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le type de 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, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats ; ils sont identiques pour les hommes et les femmes et ne sont 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 confiées.

De même, la profession s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un salarié recruté à temps plein, sur le même type de 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 salariés, hommes et femmes.

Les indicateurs porteront sur :

- Le nombre d'heures de formation, hors CIF, au cours des 3 dernières années ;
- Le nombre de salariés 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 salariés de toutes les catégories 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 salariés à temps complet et à temps partiel.

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 salariés sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilité.

Indicateurs :

Nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle.

Nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives par sexe et par catégorie.

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 fait l'avance des frais qui seront engagés pour la formation du salarié selon le barème en vigueur du cabinet (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront être remboursés au salarié sur justificatifs.

2.2.3 L'accès des salariés 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 le salarié.

La période d'absence du salarié 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 salariés 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 salariés 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, le salarié 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 salarié(e)s sont amené(e)s 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 profes-

sionnelle.

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 ou l'emploi concerné entre les femmes et les hommes.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés ayant reçu une promotion au cours des 3 dernières années ;
- Nombre de salariés n'ayant reçu aucune promotion au cours des 3 dernières années ;
- Durée moyenne entre deux promotions ;
- Durée moyenne dans la catégorie professionnelle.
- Le nombre de salariés exerçant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

2.4 Qualification et classification

La qualification est l'aptitude du salarié à exercer un emploi, définie par ses capacités.

Les critères de qualification sont les mêmes pour les femmes et les hommes.

Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres peuvent s'acquérir par l'expérience, notamment la validation des acquis de l'expérience (VAE), le certificat de qualification professionnelle (CQP), ...

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, le cabinet prendra en compte, dans la mesure du possible et en priorité, les qualifications acquises par le personnel en place.

La classification permet de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération pour les tâches exercées. Elle est un outil de gestion en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation, sans distinction des genres.

Les indicateurs porteront sur :

- L'effectif par catégories professionnelles ;
- L'effectif par coefficients et niveaux ;
- L'ancienneté moyenne dans les catégories professionnelles ;
- L'ancienneté moyenne par coefficients et niveaux ;
- Le niveau de qualification acquis par la formation professionnelle.

2.5 Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Les cabinets veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Lorsque l'organisation du service le permet, à la demande du salarié, il pourra être envisagé l'accès à des aménagements d'horaires, particulièrement en cas de temps partiel.

Concernant la flexibilité des horaires, pourront être acceptées les demandes de décalage d'horaires temporaires ou permanents dès lors que le fonctionnement du cabinet n'en est pas affecté ; de même l'assouplissement des horaires lors des rentrées scolaires des jeunes enfants.

Les indicateurs porteront sur :

- La répartition des salariés en temps partiel ;
- La répartition des salariés en travail de nuit.

2.6 Rémunération effective

Les entreprises de la branche entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail égal, à compétence, expérience et niveaux équivalents.

Il est rappelé que les salariés 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.

2.7 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 :

- 3 Les réunions ou séminaires à des horaires qui ne seraient pas incompatibles avec les charges de la vie personnelle ;
- 3 Les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des salariés ;
- 3 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 partiel 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 8 domaines d'action, notamment en matière de salaire, de progression de carrière, et de temps de travail.

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 2 juin 2017

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Préambule

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les structures d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Un premier accord du 16 décembre 2011 a marqué la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de cet objectif au regard des évolutions législatives, notamment de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les employeurs ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les disparités de traitement et les stéréotypes.

Il est rappelé les dispositions suivantes de l'article L 1142-2-1 du code du travail :

«Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

ainsi que les dispositions extraites de l'article L 4121-2 du code du travail : «L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :... 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1».

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité examiner les éléments statistiques des salariés soumis à l'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocat afin d'en connaître la réalité objective et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions à mettre en œuvre.

Plus de 80 % des salariés de la branche sont des femmes.

1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale du 20 février 1979 régissant les rapports entre les avocats et leur personnel non avocat.

Le présent accord s'applique aux structures d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les employeurs non visés par ces obligations en raison de leur effectif, à s'inspirer du présent accord.

2. Actions à mener

Dans le but de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent aux employeurs d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles
- la qualification
- la classification
- les conditions de travail et d'emploi, notamment des salariés à temps partiel
- la santé et la sécurité au travail
- la rémunération effective
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Au préalable, dans les structures d'au moins 50 salariés, un diagnostic dans les domaines ci-dessus doit être élaboré en procédant à une analyse des indicateurs conformément aux obligations légales. Ces indicateurs pourront être actualisés ou complétés en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Les indicateurs portant sur les domaines de progression précités seront systématiquement présentés en respectant une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentage de l'effectif total des salariés, selon les catégories professionnelles employé(e)s, agents de maîtrise, cadres.

2.1) Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel.

2.1.1- Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le type de poste proposé, l'employeur s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

2.1.2- Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont identiques entre les femmes et les hommes et en aucun cas discriminants.

2.1.3- Égalité de rémunération

À poste équivalent, la rémunération à l'embauche est appréciée sans distinction de genre.

2.2) Formation professionnelle continue

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences professionnelles. À ce titre, elle constitue un investissement indispensable pour l'employeur comme pour les salariés et un droit ouvert à tous, hommes et femmes.

2.2.1- Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation au bénéfice des salariés en vue du développement de leurs compétences professionnelles et de leur adaptation aux évolutions de leur poste et/ou de la structure doivent être équilibrées dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Objectif

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution des salariés sans discrimination.

Les souhaits du salarié et les besoins de l'employeur en matière de formation seront notamment abordés lors de l'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel.

Indicateurs

Les employeurs devront prendre en compte les indicateurs suivants :

- le nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle
- le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation, au sein de la structure, pendant au moins 3 années consécutives de travail effectif par sexe et par catégorie professionnelle.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée de la structure, lorsque celle-ci y est soumise.

2.2.2- Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les employeurs doivent prendre en compte, au regard des contraintes de la structure, celles liées à la vie personnelle du salarié, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur prend en charge les frais qui seront engagés pour la formation du salarié selon le barème en vigueur au sein de la structure (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront éventuellement être remboursés au salarié sur justificatifs dans les conditions définies dans la structure.

2.2.3- Accès des salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est tenu à une obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés.

Les salariés qui reprennent leur activité au sein de la structure après un congé de longue durée, notamment de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, font partie des publics prioritaires à l'accès aux dispositifs de

formation.

Un entretien individuel a lieu lors de la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 30 jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur identifie les actions de formation adaptées et nécessaires pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

2.3) Promotion et évolution professionnelles

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et de promotion, notamment d'accès aux postes de responsabilité.

L'entretien professionnel permet à l'employeur d'échanger avec le salarié sur ses souhaits d'évolution de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'employeur favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble de ses métiers sans stéréotype lié au genre.

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, l'employeur veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte, à compétences égales, des éventuels déséquilibres constatés entre les femmes et les hommes dans le métier ou l'emploi concerné.

Indicateurs

L'employeur prendra en compte les indicateurs suivants :

— nombre de salariés femmes/hommes ayant bénéficié d'une évolution de classification conventionnelle au cours des trois dernières années

— nombre de salariés femmes/hommes exerçant des fonctions d'encadrement

2.4) Qualification et classification professionnelles

— La qualification est l'aptitude du salarié à exercer un emploi au regard de ses compétences professionnelles.

Les critères de qualification sont identiques pour les femmes et les hommes.

Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres peuvent s'acquérir par l'expérience, notamment la validation des acquis de l'expérience («VAE») et le certificat de qualification professionnelle («CQP»).

En cas de création ou de vacance de poste, l'employeur prendra en compte, dans la mesure du possible et en priorité, les qualifications acquises par ses salariés, sans distinction de genre.

— La classification conventionnelle permet de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération au regard des tâches effectivement exercées.

Elle est un référentiel en matière de recrutement, de gestion de carrière et de formation, sans distinction de genre.

Indicateurs

Les indicateurs permettant de mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes porteront sur :

— l'effectif par coefficient et niveau

— l'ancienneté moyenne par coefficient et niveau

— le nombre de salariés ayant acquis une qualification dans l'année

2.5) Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle, sans distinction de genre.

Les employeurs veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, sans distinction de genre.

À la demande du salarié, lorsque l'organisation de la structure ou du service le permet, l'employeur pourra aménager les horaires de façon temporaire ou permanente, indépendamment du genre du salarié concerné.

Indicateurs

L'employeur déterminera comme indicateurs par catégories :

— la comparaison de la durée du travail entre les femmes et les hommes

— le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes et leur évolution

2.6) Rémunération effective

Les employeurs respectent le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences et expériences équivalentes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure.

Indicateurs

Les indicateurs porteront sur :

- la rémunération moyenne mensuelle par catégories et genres
- la rémunération médiane mensuelle par catégories et genres
- la moyenne des augmentations individuelles de la structure par genre
- le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant des dix plus hautes rémunérations de la structure

2.7) Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'employeur doit favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans l'organisation du travail en évitant tout stéréotype de genre.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à programmer au regard des contraintes organisationnelles :

- les réunions ou séminaires à des horaires compatibles avec la vie personnelle
- les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des salariés
- les stages de formation professionnelle si possible à proximité du lieu de travail

Indicateurs

Les indicateurs porteront sur :

- l'effectif des salariés en congé parental : à temps partiel ou total
- la variation des heures supplémentaires entre hommes et femmes
- la variation des heures complémentaires entre hommes et femmes

3. Suivi d'application

Les employeurs devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'ils auront retenus.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation analysera les données en sa possession et indiquera s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les domaines d'action précités.

4. Durée et effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de cinq ans et prend effet à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

5. Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Travail à temps partiel pour les cadres

Avenant n° 115 du 18 décembre 2015

[Étendu par arr. 12 mai 2017, JO 14 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du 2^e mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

NDLR : l'avenant n° 115 du 18 décembre 2015 a été annulé par le Tribunal de grande instance de Paris le 20 novembre 2018 (TGI Paris, 20 nov. 2018, n° 16/05046). L'arrêté du 12 mai 2017 portant extension de l'avenant n° 115 a quant à

lui été annulé par le Conseil d'État le 8 novembre 2019 (CE, 8 nov. 2019, n° 412465).

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

Accord du 15 septembre 2017

[Étendu par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

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 du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000).

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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2018, JO 5 juill.) 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 de la Convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000).

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 1^{er}.

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 au 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. 28 juin 2018, JO 5 juill.) 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 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 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

[Non étendu, 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'engage-

ment 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 15 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 délégataire 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 avenant relatives à la CPPNI restent valides à l'exception des dispositions qui sont modifiées ou remplacées par le présent avenant.

Article 4 **Dispositions diverses**

Les dispositions du présent avenant 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 avenant.

En cas de maintien des deux conventions collectives avec une CPPNI propre à chaque convention collective nationale, les dispositions du présent avenant 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 avenant 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.

Ordre public conventionnel

Avenant n° 122 du 19 octobre 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 30 juill., applicable dès la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SAFE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT.

Préambule

L'article 16 de l'ordonnance 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective, prévoit qu'un accord relatif à l'Ordre Public Conventionnel de branche peut être confirmé par avenant si celui-ci est signé avant le 1^{er} janvier 2019.

C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé cet avenant.

Article Unique

(Art. exclu de l'extension par arr.24 juill. 2019,JO 30 juill.)

En application de l'article 16 I de l'ordonnance 2017-1385, les organisations signataires décident que l'accord du 7 juillet 2017 relatif à l'Ordre Public Conventionnel régissant les relations entre les salariés et les entreprises soumises à la Convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, et conclu sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance précitée continue de produire effet tel que prévu dans sa rédaction initiale.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt - Entrée en vigueur

Le présent accord est déposé au Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord entre en vigueur dès la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

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 l'accord répondant à la demande strictement encadrée par les textes de confirmation d'un accord précédent, n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, cet accord est limité au champ de la confirmation et ne peut moduler les effets de l'accord précédent.

Extension

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article 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 travaillés 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 finan-

cements 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° ;
- 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 dispositif 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'occa-

sion 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 ouvrés non travaillés 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 jours × 3,5 heures = 14 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 réglementaires 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]

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 av. 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⁾

(1) 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⁾

(1) 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⁾

(1) 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 avenant 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 avenant 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 avenant 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 avenant 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 avenant 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 assurera le reversement à l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

Par avenant 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⁾

(1) 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 siègeraient 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 indemnités 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⁾

(1) 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⁾

(1) 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⁾

(1) 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 contrevient 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⁾

(1) 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 :

(Voir Accord du 14 avril 2023, art. 6.)

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.

Protection sociale complémentaire

Accord du 21 juin 2024

[Étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et au plus tard, pour les autres à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension. Les stipulations de l'article 2.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la Commission dédiée de l'Association Pour l'Emploi des Cadres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPSA ;
SAF ;
ABF ;
FNUJA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CAT ;
CFDT ;
CFV-CFTC ;
CGT ;
FEC-FO ;
UNSA.

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

— Les assimilés cadres (dits article 4 bis de la Convention) ;

— Les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la Convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 élargi par arrêté du 27 juillet 2018 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la

détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la Branche des cabinets d'avocats s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord, tel qu'il résulte de la convention collective IDCC 1000, s'applique aux entités de la Branche des salariés des cabinets d'avocats.

Article 2

Catégories objectives

2.1

Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions 385 à 560 de la classification cadres définie par la Convention collective des salariés des cabinets d'avocats.

2.2

Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés, relevant des positions 300 et 350 de la classification définie par la convention collective des salariés des cabinets d'avocats.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

2.3

Salariés pouvant bénéficier d'une extension de régime

Sans préjudice de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les salariés relevant du coefficient 285 de la classification définie par la convention collective des salariés des cabinets d'avocats. Ce dispositif s'entend sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC. Il est précisé que cette intégration reste facultative et que chaque entité a la faculté de décider de cette intégration pour les emplois concernés.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entités de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entités de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des salariés des cabinets d'avocats, quel que soit leur effectif.

Article 4

Dispositions juridiques

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les entités adhérentes aux organisations patronales signataires et au plus tard pour les autres à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la Commission dédiée de l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

