

---

Convention collective nationale

IDCC : 3253 | **SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS**

---

**Convention collective nationale du 21 juin 2024**

NOR : ASET2450729M

IDCC : 3253

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNUJA ;**

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**CAT ;**

**CFDT BPJ ;**

**FSECP CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

Elle prend le nom de convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

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

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

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

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

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

### **Article 2 | Durée. Dénonciation**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

Si la convention a été dénoncée par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, signataires ou adhérentes, ou la totalité des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

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

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

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

### **Article 3 | Révision**

Toute révision de la présente convention collective fait l'objet d'avenants. Ceux-ci sont négociés, à peine de nullité, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

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

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

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

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

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

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

b) À l'issue de ce cycle :

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

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

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

#### **Article 4 | Entités de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 5 | Extension. Date d'effet**

L'extension de la présente convention collective nationale est demandée conformément aux dispositions légales.

Elle s'appliquera le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

## **Titre II Dialogue social et droit syndical**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Dialogue social de branche**

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

##### **6.1. Organisation**

###### **6.1.1. Domiciliation**

La CPPNI est domiciliée au siège de l'Association pour le développement du dialogue social dans la branche des cabinets d'avocats (ADDSA).

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

###### **6.1.2. Composition**

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

###### **6.1.3. Mandat des membres de la CPPNI**

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

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

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

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

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

###### **6.1.4. Modalités d'approbation des accords collectifs**

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

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

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

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

La résolution est adoptée dès lors qu'elle recueille, dans chacun des collèges (collège des organisations syndicales de salariés et collège des organisations professionnelles d'employeurs), par l'addition des résultats de représentativité du cycle en cours de chacune des organisations représentatives, plus de 50 % au sens des arrêtés de représentativité.

#### **6.1.6. Procuration**

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

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

### **6.2. Présidence de la commission**

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

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

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

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

Le président anime les débats.

### **6.3. Réunion de la Commission**

#### **6.3.1. Réunions périodiques**

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

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

#### **6.3.2. Réunions supplémentaires**

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

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

## 6.4. Exercice des missions

### 6.4.1. Missions de la commission

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

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

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

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité dans les conditions prévues à l'article 6.4.2 *c* ci-après ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et à l'article 6.4.2 *b* de la présente convention ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

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

### 6.4.2. Modalités d'exercice des missions de la commission

#### a) Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 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 cinquante salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

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

#### b) Modalités d'émission des avis d'interprétation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **c) Modalités de réalisation du rapport annuel d'activité**

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

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

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

## **Article 7 | Indemnisation et protection des participants aux instances de la branche**

### **7.1. Principes**

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

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

### **7.2. Maintien de la rémunération**

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

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

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

### **7.3. Frais de transport**

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

- sur la base du billet de train aller-retour au tarif le plus économique ; tickets de métro, bus ou RER ou taxi ;

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

#### **7.4. Frais d'hébergement**

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

#### **7.5. Frais de repas**

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

#### **7.6. Protection des négociateurs de branche**

##### **7.6.1. Principes**

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

##### **7.6.2. Instances concernées**

La protection s'applique aux salariés des entités de la branche dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, participant aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et/ou de la commission permanente nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et/ou de l'Association paritaire pour le développement du dialogue social au sein des cabinets d'avocats (ADDSA).

##### **7.6.3. Mandatement**

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

##### **7.6.4. Information de l'employeur**

La protection débutera dès l'information faite à l'employeur par l'organisation syndicale représentative mandante.

Cette information sera faite par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette désignation et précisant que le salarié concerné a été mandaté à l'effet de siéger à la CPPNI et/ou à la CPNEFP et/ou à l'ADDSA ou relevé de son mandat.

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

### 7.6.5. Contestation du mandatement

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

## Chapitre 2 Droit syndical et liberté syndicale

### Article 8 | Principes généraux

#### 8.1. Liberté syndicale

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

#### 8.2. Liberté d'opinion

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

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

#### 8.3. Exercice du droit syndical

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

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

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

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

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

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

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

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

### 9.1. Collecte des cotisations

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

### 9.2. Affichage des communications syndicales

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

### 9.3. Diffusion des communications syndicales

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

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

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

## Article 10 | *Local syndical et réunions syndicales*

### 10.1. Local syndical

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

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

Dans les entités ou leurs établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

### 10.2. Réunions syndicales

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

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

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

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

### 11.1. Désignation

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

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

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

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur, en application de l'article L. 2143-7 du code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Le mandat prend fin au plus tard lors du 1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires du comité social et économique.

### 11.2. Crédit d'heures

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

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

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

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

- 12 heures par an dans les entités d'au moins 500 salariés ;
- 18 heures par an dans les entités d'au moins 1 000 salariés.

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

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

### 11.3. Protection légale

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

#### 11.4. Attributions des délégués syndicaux

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

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

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

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

### Article 12 | *Représentant de la section syndicale*

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

#### 12.1. Attributions

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

#### 12.2. Heures de délégation

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

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

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

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

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

## Titre III Comité social et économique (CSE)

### Article 14 | *Modalités de mise en place*

#### 14.1. Organisation des élections

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

À cet effet, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation dans le cadre du

protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

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

## **14.2. Durée des mandats**

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

## **Article 15 | Attributions**

### **15.1. Attributions générales**

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

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

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

### **15.2. Attributions dans les entités de moins de 50 salariés**

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

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

### **15.3. Attributions dans les entités d'au moins 50 salariés**

#### **15.3.1. Modalités d'exercice des attributions générales**

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

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

### 15.3.2. Consultations récurrentes de l'entité

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

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

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

### 15.3.3. Les consultations ponctuelles

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

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

### 15.3.4. Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

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

### 15.3.5. Autres attributions

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

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

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

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

La base de données économiques, sociales et environnementales, définie conformément à l'article L. 2312-36 du code du travail, rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique. Son contenu est défini conventionnellement ou, à défaut, par les dispositions réglementaires. Cette base de données est accessible en permanence aux membres du comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

## Article 16 | *Fonctionnement*

### 16.1. Dispositions communes

#### 16.1.1. Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixées par les textes légaux et réglementaires.

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

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

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

### **16.1.2. Formation**

Dans les entités d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique, élus pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dans les conditions et limites de l'article L. 2145-11 du code du travail. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

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

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

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

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

### **16.1.3. Protection légale**

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

### **16.1.4. Référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes**

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

## **16.2. Dispositions spécifiques aux entités de moins de 50 salariés**

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

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

### **16.3. Dispositions spécifiques aux entités d'au moins 50 salariés**

#### **16.3.1. Bureau du comité social et économique**

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

#### **16.3.2. Règlement intérieur**

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

#### **16.3.3. Local**

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

#### **16.3.4. Réunion**

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

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

#### **16.3.5. Ordre du jour. Vote. Délibération. Procès-verbaux**

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

#### **16.3.6 Les moyens financiers**

##### **a) Subvention de fonctionnement**

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

##### **b) Subvention aux activités sociales et culturelles**

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

#### **16.3.7. Les experts**

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

#### **16.3.8. Les commissions**

##### **a) La commission santé, sécurité et conditions de travail**

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

## b) Les autres commissions du comité social et économique

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

# Titre IV Contrat de travail

## Chapitre 1<sup>er</sup> Formation du contrat de travail

### Article 17 | *Non-discrimination*

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

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

### Article 18 | *Définition de l'ancienneté*

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

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

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

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

### Article 19 | *Contrat de travail*

#### 19.1. Principes

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

#### 19.2. Dispositions particulières concernant les avocats salariés

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

Le contrat de travail de l'avocat salarié devra être établi en conformité avec le règlement intérieur national de la profession d'avocat.

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

## **Article 20 | Période d'essai du contrat à durée indéterminée**

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

### **20.1. Durées**

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

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

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

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

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

### **20.2. Rupture de la période d'essai**

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

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

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

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

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

### Article 21 | *Droits et obligations des parties*

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

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

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

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

#### 21.2. Dispositions particulières aux avocats salariés

##### 21.2.1. Autre activité

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

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

Pendant toute la durée de son contrat de travail, l'avocat salarié, engagé à temps partiel, peut exercer, à titre personnel ou pour le compte d'un autre cabinet, la profession d'avocat à condition d'en avoir informé au préalable son employeur et sous réserve de l'application des dispositions du règlement intérieur national de la profession d'avocat, ainsi que de l'absence de conflit d'intérêts. En outre, ce cumul d'activités ne peut avoir pour effet de désorganiser le fonctionnement de l'entité employeuse.

##### 21.2.2. Secret professionnel

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

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

### Article 22 | *Modification du contrat de travail*

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

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

### Article 23 | *Poursuite du contrat de travail*

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

Par ailleurs, s'il survient un changement dans la situation juridique de l'employeur et ce, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail, les

contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur. Une information préalable sera faite aux salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail.

## **Chapitre 3 Rupture du contrat de travail**

### **Article 24 | Rupture conventionnelle individuelle**

#### **24.1. Principe**

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

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

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

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

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

#### **24.2. Indemnité de rupture**

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

### **Article 25 | Rupture conventionnelle collective**

#### **25.1. Principe**

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

#### **25.2. Indemnité de rupture**

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

### **Article 26 | Licenciement ou démission**

#### **26.1. Formalisme**

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

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

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

## **26.2. Dispositions particulières en matière de licenciement économique**

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

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

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

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

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

## **26.3. Préavis**

### **26.3.1. Dispositions communes**

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

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

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

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

### **26.3.2. Dispositions spécifiques aux avocats salariés**

La durée du préavis réciproque est fixée à 3 mois.

### **26.3.3. Dispositions spécifiques au personnel non-avocat**

Il doit être respecté un préavis réciproque déterminé comme suit.

Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 385 :

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

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

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

#### 26.4. Indemnités de licenciement

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

##### 26.4.1. Dispositions communes au personnel non-avocat et aux avocats salariés

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

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

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

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

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

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

##### 26.4.2. Dispositions spécifiques au personnel non-avocat

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

Ancienneté	Montant
De 8 mois à 2 ans inclus	½ mois de salaire
Entre 2 ans à 4 ans inclus	1 mois
Entre 4 ans à 5 ans inclus	1 mois ¼ de salaire
Entre 5 ans à 8 ans inclus	2 mois
Entre 8 ans à 10 ans inclus	2,5 mois de salaire
Entre 10 ans à 11,5 ans inclus	3 mois
Au-delà de 11,5 ans	Application de l'article R. 1234-2 du code du travail <sup>[1]</sup>

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

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, l'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

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

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

### **27.1. Définitions**

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

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

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

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

### **27.2. Durée du préavis**

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

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

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

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

#### **27.3.1. Dispositions spécifiques aux salariés non-avocats**

##### **a) Bénéficiaires**

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

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

##### **b) Définition de l'ancienneté**

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

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

### c) Base de calcul

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

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations des douze derniers mois précédant la notification du départ ou de la mise à la retraite ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

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

### d) Montant de l'indemnité

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

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

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

### e) Modalités de collecte et de financement

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

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

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

Pour financer ces indemnités de fin de carrière, l'opérateur précité recouvre une cotisation obligatoire à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à trois fois le plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié.

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

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

Le taux de cotisation est fixé, par avenant à la convention collective. La CPPNI peut décider toute étude, notamment actuarielle.

Au jour de la signature de la présente convention, le taux de cotisation est de 1,45 % de la masse salariale brute.

### **27.3.2. Dispositions spécifiques aux avocats salariés**

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

#### **a) Départ volontaire à la retraite**

Cette indemnité est calculée par le cumul des éléments suivants :

- à partir de 1 an et jusqu'à la 20<sup>e</sup> année incluse : 1/5 (ou 20 %) de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;
- de 21 à 25 ans inclus : 26 % de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà des 20 premières années ;
- de 26 à 30 ans inclus : 34 % de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de la 25<sup>e</sup> année ;
- de 31 ans à 35 ans inclus : 42 % de mois de salaire de référence par année au-delà de la 30<sup>e</sup> année ;
- à partir de 36 ans : 48 % de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de la 35<sup>e</sup> année.

En complément de ce qui précède, si le salarié est âgé de 65 ans au moins et titulaire de 10 ans d'ancienneté au moins au sein de l'entité : ½ mois de salaire de référence.

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

#### **b) Mise à la retraite**

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

#### **c) Salaire de référence**

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

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations des douze derniers mois précédant la notification du départ ou de la mise à la retraite ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises contractuellement au titre des trois meilleurs exercices sociaux complets à l'intérieur des sept derniers exercices.

#### d) Définition de l'ancienneté

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

## **Titre V Congés**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Congés payés**

#### **Article 28 | Durée des congés payés**

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

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

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

#### **Article 29 | Période de référence**

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

#### **Article 30 | Détermination du travail effectif**

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

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

#### **Article 31 | Indemnité de congés payés**

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

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

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

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

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

La solution la plus avantageuse est appliquée au salarié.

### 32.1. Période normale des congés

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

### 32.2. Report des congés payés

#### 32.2.1. Dispositions générales

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

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

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

#### 32.2.2. Information des salariés

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

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

#### 32.2.3. Dispositions spécifiques concernant la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés

Pour les bénéficiaires d'un congé création d'entreprise ou sabbatique, les congés payés dus en plus des 24 jours ouvrables, peuvent être reportés, à leur demande, jusqu'à leur départ en congé. Ce cumul des congés payés porte au maximum sur 6 années.

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

### 32.3. Fractionnement des congés payés

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

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

La durée des congés, pouvant être prise en une seule fois, ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

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

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

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

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

### **32.4. Ordre des départs**

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

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

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

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

### **Article 33 | Congés pour ancienneté**

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

L'ancienneté pour déterminer ce droit à congé supplémentaire s'apprécie au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

## **Chapitre II Autres congés**

### **Article 34 | Les congés exceptionnels**

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

- 5 jours ouvrés pour le mariage ou pour la conclusion d'un Pacs ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours ouvrés pour chaque naissance. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
- 3 jours ouvrés pour l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption ;
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;

- 6 jours ouvrés pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin ;
- 6 jours ouvrés pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours ouvrés pour l'annonce de la survenue chez son enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer.

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

### **Article 35 | Congé de deuil**

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

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

## **Chapitre III Jours fériés**

### **Article 36 | Jours fériés**

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

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

## **Titre VI Parentalité**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant**

#### **Article 37 | Congé maternité**

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

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

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

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

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entité.

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

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

### 37.2. Protection

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

### 37.3. Indemnisation

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

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

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

## Chapitre II Autres congés liés à la parentalité

## Article 39 | *Congé d'adoption*

### 39.1. Principe

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

Le congé d'adoption est porté à :

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

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

### 39.2. Protection

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

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

En application des articles L. 1225-47 et suivants, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de

l'arrivée au foyer d'un enfant confié en vue de son adoption ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

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

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

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

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

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

Les autres modalités relatives au congé parental sont définies légalement.

## **Article 41 | Congés pour enfant malade**

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

## **Article 42 | Congé de présence parentale**

### **42.1. Conditions du congé de présence parentale**

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

### **42.2. Protection**

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

## **Titre VII Conditions et temps de travail**

### **Article 43 | Champ d'application**

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

### **Article 44 | Principes**

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

## Article 45 | *Dispositions relatives au droit à la déconnexion*

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

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

## Article 46 | *Repos hebdomadaire*

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

Toutefois, il peut être décidé que ces 2 jours de repos consécutifs soient étalés du samedi midi au lundi 14 heures.

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

## Article 47 | *Dispositions particulières concernant les avocats salariés*

### 47.1. Repos hebdomadaire

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

Toutefois, conformément à l'article R. 3132-5 du code du travail, les entités admises en application de l'article L. 3132-12 du code du travail, peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour les avocats en charge de l'aide juridictionnelle, de commissions ou désignations d'office, et de l'aide à l'intervention dans les procédures non juridictionnelles.

### 47.2. Organisation du temps de travail

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

### 47.3. Régime des absences

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

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

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

## **Titre VIII Incidences de la maladie sur le contrat de travail**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Indemnisation**

#### **Article 48 | Dispositions communes**

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

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

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

Pour l'appréciation de l'indemnité complémentaire prévue ci-dessus, la condition d'ancienneté s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.

#### **Article 49 | Dispositions spécifiques au personnel non-avocat**

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

##### **49.1. Salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans**

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

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour d'absence en cas de maladie ou accident de trajet ;
- au-delà, il est indemnisé dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.

##### **49.2. Salarié ayant de 3 ans d'ancienneté à moins de 5 ans**

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

##### **49.3. Salariés ayant 5 ans d'ancienneté et plus**

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

##### **49.4. Régime**

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

Ces périodes d'indemnisation (2 ou 4 mois) sont de nouveau reconstituées pour autant que le salarié ait repris son travail pendant une année effective continue suivant son arrêt de travail. Si tel n'est pas le cas et sous réserve des dispositions des articles D. 1226-1 et suivants du code

du travail, l'indemnisation du salarié malade intervient dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.

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

## **Article 50 | Dispositions spécifiques concernant les avocats salariés**

### **50.1. Principes**

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

### **50.2. Indemnisation**

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

Après 6 mois d'ancienneté, toute absence pour maladie ou accident, justifiée comme indiqué ci-dessus et dans la limite de 30 jours calendaires par année civile, n'entraîne aucune diminution de la rémunération effective. L'employeur, pour satisfaire à cette obligation, complète en net et jusqu'à concurrence du salaire net, les indemnités journalières dues au titre du régime général de sécurité sociale. Pour la mise en œuvre de ce qui précède, l'employeur maintient la rémunération et perçoit les indemnités de la sécurité sociale.

Au-delà des trente premiers jours d'absence ci-dessus mentionnés et sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et suivants du code du travail, pour toute absence résultant de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail ou de trajet, l'avocat salarié reçoit, pendant toute la durée de son incapacité temporaire ouvrant droit aux indemnités du régime général de la sécurité sociale depuis le début de l'arrêt, une indemnité journalière destinée à compléter les prestations du régime général de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80 % du salaire brut. Cette indemnité est prise en charge par un régime de prévoyance selon les dispositions des articles 50.6 et 50.7 ci-après.

### **50.3. Invalidité. Incapacité permanente**

a) En cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie ou, en cas d'accident du travail, d'incapacité permanente ouvrant droit à un taux d'incapacité au moins égal à 50 %, l'intéressé perçoit pendant toute la durée de l'inaptitude et jusqu'au dernier jour du mois de son 60<sup>e</sup> anniversaire, une rente destinée à compléter les prestations du régime général de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80 % du salaire brut.

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

c) En cas d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie, le capital prévu à l'article 50.4 est versé à l'assuré.

#### 50.4. Décès

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

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

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

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

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

#### 50.5. Salaire de référence

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

#### 50.6. Contrat de prévoyance

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

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

#### 50.7. Garanties au moins équivalentes

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

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

En toute hypothèse, l'équivalence de garanties ne saurait être considérée comme respectée si, en cas d'adoption de prestations différentes de celles prévues aux articles 50.2, 50.3 et 50.4, d'une part, l'un de ces trois risques n'était plus couvert, d'autre part, les rentes d'invalidité devenaient inférieures à 70 % du salaire de référence et le capital décès inférieur à 200 % majoré de 50 % par enfant à charge. Le taux de maintien du salaire, directement d'abord, par l'intermédiaire du régime de prévoyance, au-delà du 31<sup>e</sup> jour d'absence continue ensuite, prévu à l'article 50.2 ci-dessus, ne peut être toutefois diminué au nom du caractère globalement plus favorable du régime de prévoyance.

La mise en place d'un système aux garanties au moins équivalentes en matière de prévoyance à celui prévu ci-dessus résultant strictement de la présente convention collective suppose un accord collectif d'entreprise conclu en application des articles L. 2232-12 et suivants du code du travail ou par ratification à la majorité des intéressés du projet soumis dans les formes de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce dernier cas, la ratification du projet présenté par l'employeur fixant à la fois la nature et le niveau des différentes prestations et le montant et la répartition des cotisations est faite à la majorité simple des avocats salariés actifs. Le vote a lieu à bulletin secret.

## **Chapitre II Effets sur le contrat de travail**

### **Article 51 | Dispositions générales**

#### **51.1. Principes**

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

#### **51.2. Rendez-vous de liaison**

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

#### **51.3. Essai encadré**

Le salarié peut, le cas échéant, dans les conditions de l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, bénéficier d'un essai encadré lui permettant pendant l'arrêt de travail, au sein de l'entité qui l'emploie ou d'une autre entreprise, d'évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

#### **51.4. Visite médicale de mi-carrière**

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

### **Article 52 | Dispositions spécifiques au personnel non-avocat**

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

## 52.1. Protection

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

## 52.2. Rupture du contrat

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

# Titre IX Rémunération. Primes

## Chapitre I<sup>er</sup> Principes

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

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

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

## Chapitre II Rémunération des avocats salariés

### Article 53 | Structure de la rémunération

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

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

### Article 54 | Rémunération minimale conventionnelle

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

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

- la 1<sup>re</sup> année d'exercice ;
- la 2<sup>e</sup> année d'exercice ;
- la 3<sup>e</sup> année d'exercice ;
- la 4<sup>e</sup> et la 5<sup>e</sup> année d'exercice ;
- après 5 années d'exercice ou pour l'avocat titulaire d'une mention de spécialisation.

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

### **Article 55 | Rémunération effective**

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

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

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

À défaut de stipulation dans le contrat de travail, l'avocat collaborateur salarié cumule la rémunération convenue entre les parties et les indemnités perçues directement au titre des missions d'intérêt public.

## **Chapitre III Rémunération du personnel non-avocat**

### **Article 56 | Rémunération minimale conventionnelle**

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

### **Article 57 | Complément de salaire-formation (CSF)**

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple :

- le salarié qui a suivi et validé les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycles bénéficie d'un complément de salaire équivalent à 6 + 10 points = 16 points ;
- le salarié qui n'a suivi et validé exclusivement qu'un module de spécialité relevant du 3<sup>e</sup> cycle ne bénéficie que d'un complément de salaire équivalent à 14 points.

## **Article 58 | Évolution du complément de salaire-formation**

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

- si le poste attribué correspond à un emploi de la grille de classification prévoyant parmi ses critères la validation d'un cycle visé à l'article 57 ci-dessus ;
- et si lors de cette prise de poste, le salarié bénéficie d'une augmentation de son salaire de base par rapport à son poste antérieur au moins équivalente au complément de salaire-formation visé à l'article 57 ci-dessus,

il ne sera pas fait application du complément de salaire-formation précité et aucune mention relative à ce complément de salaire ne sera portée sur le bulletin de paie.

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

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

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

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

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

## **Article 59 | Treizième mois**

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

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

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

## **Article 60 | Prime d'ancienneté**

### **60.1. Montant**

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

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

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

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

### **60.2. Décompte de l'ancienneté**

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

## **Titre X Classification**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Classification du personnel non avocat**

#### **Article 61 | Principes**

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

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

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

#### **Article 62 | Définitions**

##### **62.1. Critères de classement**

Les critères classants sont les suivants :

- autonomie ;
- initiative ;

- responsabilité ;
- formation et/ou expérience professionnelle.

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

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

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

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

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

## 62.2. Niveaux et échelons

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

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

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

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

Autre exemple : un salarié, classé au 1<sup>er</sup> échelon coefficient 265, est classé au 2<sup>e</sup> échelon coefficient 285 lorsque l'évolution de ses tâches lui permet de déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur.

## 62.3. Formation et niveaux des diplômes

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

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

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

Chaque échelon du niveau met en œuvre le critère de la formation, à l'exception du 1<sup>er</sup> échelon du niveau 4.

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

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

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

#### **62.4. Certifications et titres professionnels**

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

##### **Titre « Assistant(e) juridique »**

Les personnels accédant à la formation sont classés au niveau 3, 1<sup>er</sup> échelon, coefficient 240 de la classification.

Ce titre professionnel d'assistant(e) juridique confère l'attribution du niveau 3, 1<sup>er</sup> échelon, coefficient 265 de la classification.

##### **Titre « Attaché(e) juridique »**

Les personnels accédant à la formation sont classés au niveau 3, 2<sup>e</sup> échelon, coefficient 270 de la classification.

Ce titre professionnel d'attaché(e) juridique confère l'attribution du niveau 3, 3<sup>e</sup> échelon, coefficient 300 de la classification.

##### **Titre « Juriste »**

Les personnels accédant à la formation sont classés au niveau 3, 4<sup>e</sup> échelon, coefficient 350 de la classification.

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

### **Article 63 | Méthode de classement**

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

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

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

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

#### **63.1. Salariés assurant des emplois relevant de qualifications différentes**

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

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

### **63.2. Activité relevant de niveaux et/ou d'échelons différents**

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

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

## **Article 64 | Définition de la classification**

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

### **Niveau 4. Exécution simple**

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

#### **1<sup>er</sup> échelon, coefficient 207**

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

Diplôme initial : aucun.

Expérience dans la vie professionnelle : aucune.

#### **2<sup>e</sup> échelon, coefficient 215**

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

Diplôme initial : niveau CAP ou 1<sup>re</sup> année du 1<sup>er</sup> cycle du CSF ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : 3 mois minimum.

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

#### **3<sup>e</sup> échelon, coefficient 225**

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

Diplôme initial : CAP ou BEP, ou 1<sup>re</sup> année du 1<sup>er</sup> cycle du CSF ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : 6 mois minimum.

Sans diplôme initial : 1 an minimum.

#### **4<sup>e</sup> échelon, coefficient 240**

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

Diplôme initial : BEP ou niveau Bac.

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

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

### **Niveau 3. Exécution avec responsabilité**

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

#### **1<sup>er</sup> échelon, coefficient 240 : débutant dans la vie professionnelle**

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

Diplôme initial : Bac ou équivalent, capacité en droit.

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

#### **1<sup>er</sup> échelon, coefficient 250 : débutant dans la fonction**

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

Diplôme initial : Bac ou équivalent.

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

#### **1<sup>er</sup> échelon, coefficient 265 : expérimenté**

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

Diplôme initial : Bac ou équivalent.

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

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

## 2<sup>e</sup> échelon, coefficient 270 : débutant

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

Diplôme initial : Bac + 2 (BTS, DUT, etc.) ou équivalent ou diplôme de formation de 2<sup>e</sup> cycle CSF.

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

## 2<sup>e</sup> échelon, coefficient 285 : expérimenté

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

Diplôme initial : Bac + 2 (BTS, DUT etc.) ou équivalent ou diplôme de formation de 2<sup>e</sup> cycle CSF.

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

- 1 an pour le titulaire d'un Bac + 2 ou d'un diplôme équivalent ou justifiant d'une équivalence à une formation en alternance dans les domaines de l'emploi ;
- 3 ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur à Bac + 2 mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.
- 4 ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur au BTS mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.

## 3<sup>e</sup> échelon, coefficient 300

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

Diplôme initial : Bac + 2 (BTS, DUT, etc.) ou équivalent ou diplôme de formation de 2<sup>e</sup> cycle CSF.

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

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

## 4<sup>e</sup> échelon, coefficient 350 : agent de maîtrise

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

Diplôme initial : Bac + 2.

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

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

## Niveau 2. Cadres

### Définition générale

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

Il effectue des missions de représentation.

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

### 1<sup>er</sup> échelon, coefficient 385 : cadre débutant

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

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

### 2<sup>e</sup> échelon, coefficient 410 : cadre expérimenté

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

Diplôme initial : Bac + 3 ou équivalent.

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

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

- 3 ans en ayant suivi une action de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions du poste ;
- 5 ans dans le cas contraire.

### 3<sup>e</sup> échelon, coefficient 450

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

Diplôme initial : Bac + 4.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale dans les fonctions du 2<sup>e</sup> échelon ou en entreprise, de :

- 3 ans pour tout salarié titulaire du Bac + 4 ou équivalent ;
- 5 ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à Bac + 4, mais au moins équivalent à Bac + 2, ou fin de 3<sup>e</sup> cycle du CSF, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

#### 4<sup>e</sup> échelon, coefficient 480

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

Diplôme initial : Bac + 4.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale :

##### ■ Dans les fonctions du 3<sup>e</sup> échelon :

- 1 an pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à Bac + 4 ;
- 2 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 4 mais au moins équivalent à Bac + 2 ou fin de 3<sup>e</sup> cycle du CSF, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

##### ■ En entreprise, de :

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

### Niveau 1. Cadres de direction

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

#### 1<sup>er</sup> échelon, coefficient 510

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

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

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

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

Diplôme initial : Bac + 5.

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

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

## 2<sup>e</sup> échelon, coefficient 560

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

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

Diplôme initial : Bac + 5.

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

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

## Chapitre 2 Classification des avocats salariés

### Article 65 | Principes

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

### Article 66 | Classification

La classification des avocats salariés s'établit ainsi :

- avocats salariés au cours de la 1<sup>re</sup> année ;
- avocats salariés au cours de la 2<sup>e</sup> année ;
- avocats salariés à partir de la 3<sup>e</sup> année ;
- avocats salariés ayant 5 années d'expérience dans la profession ;
- avocats salariés ayant une mention de spécialisation.

## Titre XI Dispositions finales

### Article 67 | Dispositions conventionnelles antérieures

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

### Article 68 | Dispositions antérieures maintenues dans le nouveau champ d'application

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

*Fait à Paris, le 21 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

### Préambule

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

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

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Accords professionnels convention collective du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000)**

#### **Article 1<sup>er</sup> | Formation professionnelle**

Avenant n° 65 du 26 janvier 2001 relatif au complément de salaire versé par l'employeur au salarié ayant suivi les cycles de formation ENADEP.

Accord du 5 juillet 2002 relatif au CQP secrétariat juridique.

Accord du 15 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO.

Accord du 29 novembre 2019 sur la formation professionnelle modifié par avenant du 24 mai 2024.

Avenant n° 129 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

Accord du 20 mai 2022 relatif au dispositif à la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Avenant n° 132 du 20 mai 2022 à l'avenant relatif à la validation des certifications.

#### **Article 2 | Égalité professionnelle**

Accord du 2 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Article 3 | Santé**

Avenant n° 110 du 15 mars 2013 relatif au régime frais de santé.

Accord du 6 juin 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux.

#### **Article 4 | Prévoyance**

Avenant n° 35 du 20 novembre 1992 et son annexe relatifs à la prévoyance.

Avenant n° 71 du 24 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance.

Avenant n° 107 du 25 mai 2012 relatif au régime de prévoyance.

Avenant n° 117 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance.

Avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié.

### **Article 5 | Dépendance**

Avenant n° 76 du 9 juillet 2004 relatif à la garantie de dépendance.

Avenant n° 83 du 7 avril 2006 relatif à la garantie de dépendance.

Avenant n° 93 *bis* du 23 juillet 2010 relatif à la garantie de dépendance.

Avenant n° 103 du 27 mai 2011 relatif à la garantie de dépendance.

Accord du 15 juin 2011 relatif à la garantie de dépendance.

Avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié.

### **Article 6 | Retraite**

Accord du 20 novembre 1992 relatif au régime de retraite complémentaire.

Avenant n° 36 du 20 novembre 1992 relatif au taux de cotisation retraite.

Avenant n° 85 du 8 décembre 2006 relatif à la retraite.

Avenant n° 87 du 22 juin 2007 relatif au régime retraite CREPA.

Avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié.

### **Article 7 | Salaires**

Avenant n° 130 du 15 octobre 2021 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Avenant n° 133 du 14 octobre 2022 relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats.

Avenant n° 134 du 15 décembre 2023 relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats.

## **Chapitre 2 Accords professionnels convention collective du personnel des cabinets d'avocats – avocats salariés (IDCC 1850)**

### **Article 8 | Formation professionnelle**

Accord du 15 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO EP.

Avenant n° 25 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

### **Article 9 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Accord du 17 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 10 | Santé**

Accord du 19 octobre 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux.

### **Article 11 | Salaires**

Avenant n° 26 du 4 février 2022 relatif aux salaires minima des avocats salariés pour l'année 2022.

Avenant n° 27 du 14 octobre 2022 relatif aux salaires minima des avocats salariés.

Avenant n° 28 du 15 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.

### **Chapitre 3 Autres accords relatifs aux deux IDCC 1000 et 1850**

Accord du 19 janvier 2007 et avenant du 21 décembre 2007 relatifs aux stagiaires des cabinets d'avocats.

Accord du 18 octobre 2019 relatif aux modalités de fonctionnement de la CPNEFP modifié par avenant du 8 avril 2022.

### **Chapitre 4 Dispositions finales**

#### **Article 12 | Entités de moins de 50 salariés**

La présente annexe s'applique sans particularité aux entités de moins de 50 salariés.

#### **Article 13 | Durée. Révision. Dénonciation**

Cette annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée ou révisée conformément aux dispositions légales.

#### **Article 14 | Date d'effet**

Elle prendra effet dès sa date d'extension.