CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES AVOCATS ET DE LEUR PERSONNEL DU 20 FÉVRIER 1979. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 13 NOVEMBRE 1979 JONC 9 JANVIER 1980. CHAMP D'APPLICATION FUSIONNÉ AVEC CELUI DE LA

IDCC 1000 **Brochure 3078**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 12/10/2022

Avocats : personnel des cabinets

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979. Etendue par arrêté du 13 novembre 1979 JONC 9 janvier 1980. 5

Article 1er - Titre Ier : Dispositions générales 5

Durée 5

Titre II : Droit syndical et exercice de ce droit 6

Article 8 - Titre III : Du personnel - Classification 6

Article 9 - Intérim 10

Article 10 - Période d'essai 10

Article 11 - Discipline 10

Titre IV : Rémunération - Prime - Indemnité 10

Article 12 - Rémunération 10

Prime d'ancienneté 10

Article 14 - Indemnité de fin de carrière 11

Titre V : Embauchage et licenciement 12

Article 20 - Démission et licenciement 13

Titre VI : Congés payés. - Incapacité de travail. - Maternité. - Service national 13

Maternité 14

Article 30 - Service national 14

Article 31 - Titre VII : Conditions de travail 15

Titre VIII : Délégués du personnel et comité d'entreprise 15

Article 34 - Titre IX : Oeuvres sociales 15

Titre X : Formation professionnelle 15

Titre XI : Règlement des conflits collectifs et individuels 16

Article 45 - Titre XII 17

Titre XIII 17

Textes Attachés 19

Avenant n° 35 du 20 novembre 1992 relatif au régime de prévoyance 19

Annexe de l'avenant du 20 novembre 1992. Règlement du régime de prévoyance de la CREPA 19

Avenant n° 18 du 27 juin 1986 relatif à la formation professionnelle cycle court de l'ENADEP 25

Avenant n° 33 relatif à la mensualisation du treizieme mois du 3 juillet 1992 26

Accord du 20 novembre 1992 relatif au régime de retraite complémentaire 26

Avenant n° 36 du 20 novembre 1992 relatif au régime de retraite complémentaire taux de cotisation 27

Avenant n° 40 du 24 septembre 1993 relatif au régime de retraite obligatoire de l'UNIRS 27

Avenant n° 44 du 2 juin 1995 sur les rapports entre les avocats et leur personnel 28

Annexe de l'avenant n° 44 du 2 juin 1995 sur les rapports entre les avocats et leur personnel - Association pour le paiement des salaires 29

Accord du 9 décembre 1994 relatif aux avocats salariés 29

Modifications de la convention collective nationale du 20 février 1979 Annexe à l'avenant n° 46 30

Avenant n° 48 du 7 juin 1996 relatif à la fonction et aux attributions du clerc d'avocat 30

Avenant n° 50 du 14 février 1997 relatif à la classification 31

Avenant n° 57 du 25 juin 1999 relatif au temps de travail 38

Accord du 25 juin 1999 relatif à la création d'emplois par la réduction du temps de travail (personnel salarié) 43

Avenant n° 60 du 14 janvier 2000 relatif aux cotisations de formations professionnelles (Personnel salarié) 47

Avenant n° 61 du 14 janvier 2000 relatif aux caisses de retraite complémentaire dans les DOM (Personnel salarié) 47

Avenant n° 65 du 26 janvier 2001 relatif au complément de salaire versé par l'ENADEP 48

Avenant n° 67 du 13 juillet 2001 relatif à la création d'une commission paritaire d'interprétation 49

Avis d'interprétation n° 2002-01 du 19 juillet 2002 relatif au congé de maternité et au congé parental 49

Avis d'interprétation n° 2002-02 du 19 juillet 2002 relatif à la maladie et au licenciement 49

Accord du 5 juillet 2002 relatif au certificat de qualification professionnelle secrétariat juridique 50

Avenant n° 71 du 24 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance 55

Avenant n° 73 du 8 septembre 2003 relatif aux heures supplémentaires 57

Adhésion de l'union professionnelle des sociétés d'avocats à l'avenant " Salaires " n° 74 du 21 novembre 2003 Lettre du 17 décembre 2003 57

Avenant n° 76 du 9 juillet 2004 relatif à la garantie dépendance 58

Garantie dépendance Avenant n° 76 du 9 juillet 2004 58

Avis d'interprétation n° 2004-01 du 29 octobre 2004 relatif à la prévoyance 58

Avis d'interprétation n° 2004-02 du 29 octobre 2004 relatif à la prévoyance 58

Avis d'interprétation n° 2004-03 du 29 octobre 2004 relatif aux heures supplémentaires 59

Avis d'interprétation n° 2004-04 du 29 octobre 2004 relatif au 13e mois 59

Lettre d'adhésion de l'union professionnelle des sociétés d'avocat à l'avenant n° 75 du 9 juillet 2004 à la convention collective nationale des cabinets d'avocats Lettre d'adhésion du 3 mars 2005 59
Lettre d'adhésion de la CFTC à l'avenant n° 77 du 3 décembre 2004 Lettre d'adhésion du 30 mars 2005 59
Avis de la CPNI n° 2005-02 du 22 juillet 2005 relatif à l'indemnité de licenciement 60
Avenant n° 80 du 27 avril 2005 relatif à la création d'une caisse AGIRC 60
Avis d'interprétation n° 2005-01 du 8 juillet 2005 relatif à l'indemnité de fin de carrière 70
Avenant n° 83 du 7 avril 2006 relatif à la garantie dépendance 70
Avenant n° 84 du 7 avril 2006 relatif au bonus exceptionnel de 1 000 euros 71
Avenant n° 85 du 8 décembre 2006 relatif à la retraite 73
Avenant n° 87 du 22 juin 2007 relatif au régime retraite CREPA 74
Accord du 5 octobre 2007 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel 81
Avis d'interprétation n° 2008-01 du 25 janvier 2008 relatif à l'indemnité de remplacement 81
Avenant n° 92 du 24 octobre 2008 relatif à la période d'essai 81
Avenant n° 97 du 28 mai 2010 relatif à la formation professionnelle continue 82
Avenant n° 98 du 2 juillet 2010 relatif à la validation des certifications 83
Avenant n° 93 bis du 23 juillet 2010 relatif à la garantie dépendance et à la garantie assistance 84
Accord du 22 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise 92
Avenant n° 100 du 22 octobre 2010 relatif au droit syndical 93
Avenant n° 97 bis du 25 février 2011 relatif au taux de contribution à l'OPCA-PL 94
Avenant n° 102 du 25 mars 2011 relatif aux indemnités de fin de carrière 94
Avenant n° 103 du 27 mai 2011 portant modification de l'avenant n° 93 bis relatif au régime de dépendance 95
Accord du 1er juillet 2011 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux 96
Avenant n° 104 du 1er juillet 2011 relatif à l'ancienneté 100
Accord du 16 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 101
Avenant n° 106 du 2 mars 2012 relatif au régime de retraite CREPA et OCIRP 103
Avenant n° 107 du 25 mai 2012 relatif à la prévoyance 105
Avenant n° 108 du 12 juillet 2012 relatif à l'indemnité de fin de carrière 106
Accord du 25 janvier 2013 relatif à la santé au travail 106
Avenant n° 110 du 15 mars 2013 relatif au régime frais de santé 109
Adhésion par lettre du 7 novembre 2013 de la FESSAD-UNSA à la convention 114
Avenant n° 113 du 24 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle 114
Avenant n° 115 du 18 décembre 2015 relatif au travail à temps partiel des cadres 116
Accord du 2 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 120
Accord du 15 septembre 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 123
Avenant n° 117 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance 125
Avenant n° 118 du 19 janvier 2018 relatif aux congés exceptionnels 129
Accord du 6 juin 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux 129
Avenant n° 121 du 16 novembre 2018 relatif au taux de cotisation au fonds de fonctionnement 134
Avenant n° 120 du 14 décembre 2018 relatif à la démission et au licenciement 134
Avenant n° 123 du 15 février 2019 relatif à l'indemnité de fin de carrière 135
Accord du 15 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité) 136
Avenant n° 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle 136
Avenant n° 125 du 12 juillet 2019 relatif aux congés exceptionnels 137
Avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié 138
Accord du 26 juillet 2019 relatif à la fusion des champs d'application des conventions « avocats salariés » et « personnel salarié des cabinets d'avocats » 138
Accord du 18 octobre 2019 relatif aux modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP 142
Accord du 29 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle 145
Avenant n° 129 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle 153
Accord du 22 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) 153
Accord de méthode du 9 avril 2021 relatif à la mise en œuvre de l'accord de fusion des champs du 26 juillet 2019 159
Avenant du 8 avril 2022 à l'accord du 26 juillet 2019 portant modalités de composition et de vote de la CPPNI (cabinets d'avocats) et aux accords du 15 septembre 2017 créatifs de la CPPNI (personnel non-avocat et avocats salariés) 161
Avenant du 8 avril 2022 à l'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP (personnel salarié) et à l'avenant n° 10 du 5 novembre 2004 créant une section avocats salariés au sein de la CPNEFP (personnel non-avocat) 162
Avenant n° 131 du 8 avril 2022 à l'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP 163
Accord du 20 mai 2022 relatif au dispositif à la reconversion ou la promotion par l'alternance 164
Avenant n° 132 du 20 mai 2022 à l'avenant n° 98 du 2 juillet 2010 relatif à la validation des certifications 166

Textes Salaires 169
Salaires Avenant n° 86 du 19 janvier 2007 169
Avenant n° 88 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008 169
Avenant n° 94 du 21 novembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 170
Avenant n° 95 du 23 octobre 2009 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2010 171
Avenant « Salaires » n° 99 du 22 octobre 2010 172
Avenant n° 105 du 18 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 173
Avenant n° 109 du 23 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 174
Avenant n° 111 du 6 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 174
Avenant n° 114 du 5 décembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 175
Avenant n° 116 du 15 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 176
Procès-verbal de désaccord du 25 novembre 2016 relatif à la valeur du point pour 2017 177
Avenant n° 119 du 8 juin 2018 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018 177
Avenant n° 124 du 15 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 178
Avenant n° 128 du 13 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2020 179
Textes Extensions 181
ARRETE du 13 novembre 1979 181
ARRETE du 2 juillet 1980 181
ARRETE du 29 octobre 1980 181
ARRETE du 11 février 1981 182
ARRETE du 13 octobre 1981 182
ARRETE du 21 janvier 1982 182
ARRETE du 1 avril 1982 182
ARRETE du 20 décembre 1982 182
ARRETE du 16 février 1983 183
ARRETE du 21 octobre 1983 183
ARRETE du 20 février 1984 183
ARRETE du 26 avril 1984 183
ARRETE du 14 novembre 1984 183
ARRETE du 27 juin 1985 183
ARRETE du 14 janvier 1986 184
ARRETE du 24 février 1986 184
ARRETE du 29 décembre 1986 184
ARRETE du 12 mars 1987 184
ARRETE du 15 avril 1987 184
ARRETE du 3 décembre 1987 184
ARRETE du 17 mars 1988 184
ARRETE du 13 décembre 1988 184
ARRETE du 13 avril 1989 185
ARRETE du 23 novembre 1989 185
ARRETE du 13 mars 1990 185
ARRETE du 10 décembre 1990 185
ARRETE du 5 mars 1991 185
ARRETE du 3 mars 1992 185
ARRETE du 1 juin 1992 185
ARRETE du 2 septembre 1992 185
ARRETE du 18 janvier 1993 185
ARRETE du 26 mars 1993 185
ARRETE du 26 mars 1993 186
ARRETE du 15 juin 1993 186
ARRETE du 15 octobre 1993 186
ARRETE du 16 février 1994 186
ARRETE du 10 mai 1994 186
ARRETE du 19 juin 1995 186
ARRETE du 10 juin 1996 186
ARRETE du 10 juillet 1996 187
ARRETE du 10 juillet 1996 187
ARRETE du 25 juin 1997 187
ARRETE du 18 juillet 1997 188
ARRETE du 13 octobre 1998 188
ARRETE du 24 décembre 1998 188
ARRETE du 9 décembre 1999 188
ARRETE du 20 octobre 1999 189

ARRETE du 2 juillet 2001 189
ARRETE du 2 juillet 2001 189
ARRETE du 17 novembre 1999 190
ARRETE du 9 avril 2002 190
ARRETE du 2 décembre 2003 191
ARRETE du 6 février 2004 191
ARRETE du 6 février 2004 191
ARRETE du 19 octobre 2004 192
ARRETE du 20 décembre 2004 192
ARRETE du 23 mars 2005 192
ARRETE du 12 avril 2005 193
ARRETE du 2 août 2005 193
ARRETE du 6 février 2006 193
ARRETE du 23 mars 2006 194
ARRETE du 16 octobre 2006 194
ARRETE du 19 avril 2007 194
Textes parus au JORF 195
Arrêté du 28 décembre 2018 195
Arrêté du 8 février 2019 195
Arrêté du 24 juillet 2019 195
Arrêté du 30 octobre 2019 196
Arrêté du 15 janvier 2020 196
Arrêté du 17 février 2020 196
Arrêté du 20 mai 2020 197
Arrêté du 21 juillet 2020 197
Arrêté du 18 décembre 2020 198
Arrêté du 18 janvier 2021 198
Arrêté du 5 février 2021 198
Arrêté du 1er mars 2021 199
Arrêté du 2 avril 2021 199
Arrêté du 1er mars 2021 199
Arrêté du 21 mai 2021 200
Arrêté du 21 mai 2021 200
Arrêté du 2 juillet 2021 201

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES AVOCATS ET DE LEUR PERSONNEL DU 20 FÉVRIER 1979. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 13 NOVEMBRE 1979 JONC 9 JANVIER 1980

Signataires	
Patrons signataires	Confédération snyildcae des atocvas ; Fédération naliatone des uoinns de jneues avtacos ; Unoin niolanate des avocats.
Syndicats signataires	Fédération des employés, cadres, tcnecinhies et agnets de maîtrise CTFC ; Fédération nlniataoe des employés et credas CGT ; Fédération des employés et crades CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat des aocvtas de Fanrce (le 20 smrebetpe 1985). Fédération nontaiale de l'encadrement du cemrmcoe et des sievcres (le 28 mras 1990) ; Fédération des scrveeis CDFT ; Chambre nnolitaae des acvotas en diort des aferifas (CNADA) par lttree du 21 ootbcre 1993 ; Syndicat patalonre des citebans d'avocats cosenils d'entreprises par lttere du 26 jaivenr 1994 ; Syndicat des aocvats de Fcrane SAFE, par ltrete du 22 mras 1994 ; Syndicat Avenir des baurearx de Fracne sceoitn paotanrle (syndicat ABFP) par ltrete du 16 stemrepbe 1997 (BO CC 97-44 et BO CC 99-52) ; Union plifnensolsoere des sociétés d'avocats (UPSA) par lterte du 9 février 1999 (BO CC 99-8) ; Syndicat nitnaoal du psnoenrel d'encadrement et assimilés, des atcovas salariés, des cebintas d'avocats et activités coxnenes (SPAAC-CGC) par lterte du 15 ocrbtoe 1999 (BO CC 99-43) ; Syndicat nnioatal des employés et cerdas des piosonrfess jdieiuicars et jeuuriqids (SNECPJJ CFTC) par lterte du 9 mai 2000 (BO CC 2000-21) ; Fédération des scidtnyas CTFC commerce, seiecvrs et fcroe de vente, par lttree du 4 airvl 2005 (BO CC 2005-17) ; L'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgnloaet Cedex, par lettre du 7 nemovbre 2013 (BO n°2013-46)
Organisations dénonçantes signataires	L'union penlsloresofnie des sociétés d'avocats, le siyadnct ptaanrol des ceiabnts d'avocats-conseils d'entreprises ; le crente nnaoaitl des aatvcos elmopyures vaennt aux driots de la confédération sanidlcye des actvoas et la chbamre ntaalione des avcaots en doirt des afreafis à la ditoericn départementale du tairval et de l'emploi de Paris, 18, avneue Parmentier, 75543 Prais Ceedx 11, par lttree du 15 nemvbore 1994 (BO civtnnneoos cleictleovs 94-48).

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Il a été, en alpicoitapn de l'article 46 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 et des aerctlis L. 131-1 et sniatuvs du cdoe du travail, cnvnoeu et arrêté ce qui siut puor foemrr la coiotnnven clvetclioe nlaanitoe des aoatcvs et de luer personnel.

Article 1er - Titre Ier : Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 9 déc. 1994

La présente covotninen cvcliteloe règle les oiioanltgbs réciproques et les roprtaps etrne les avtcaos et luer pnersnoel salarié.

Elle s'applique assui aux employés pnanrmetes des oangtarsnoiis oienralds et pneorolnsselefis des aavocts et à cuex des oitnaiasnrgos isesus de la présente ctoovnnien cvtoiclele qui ne snreieat pas covuetrs par une artue covnietnon collective.

Les cntvnienoos particulières entre un avacot et un ou psuliuers mbemers de son poesnernl ne pnevuet en aucun cas citnoner des cninoiodts moins anetagueavss que cleles de la présente convention.

Les dtnoisopisis connenrcat les régimes de retairte et de prévoyance freont l'objet de cnoteionvns particulières par vioe d'avenant à la présente convention. En attdaennt et conformément aux atcelirs 46 et 52 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, le peoensrnl cernutnoia à bénéficier du régime de reitrate complémentaire géré par la csisae de rettraie du pnonseerl des avocats et des avoués à la cuor (CREPA) dnas le crdae naoentmmt des dsoptiiosnis prévues par le décret n° 72-841 du 13 spetbrmee 1972.

Les piaetrs saeinrtagis de la présente ctnoioenvn cncoule le 20 février 1979 précisent que l'avocat salarié n'entre pas dnas le cahmp d'application de ctete convention.

Durée

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

La présente cinoovtnen est cnolcue puor une durée de 1 année à cptmoer du juor de sa msie en vigueur.

Elle se cntoeriuna par ttcaie rcntciodeuon d'année en année, suaf dénonciation par l'une des preitas ctancaetrntos 3 mios aanvt l'expiration de chuqae période auellnne dnas les cootinndis prévues par les aciletrs L. 132-6 et sniavtus du cdoe du travail.

La paitre qui dénoncera tuot ou ptaire de cttee cetonnvoin devra, suos pniee de nullité de la dénonciation, aecpnaogmcr la lettre de dénonciation ou la friae suvire dnas le délai de 1 mios d'un nouvaeu perojt d'accord sur les pitnos dnot la révision srea demandée, aifn que les négociations psneiust cmeonmcer sur les stjeus en qtesouin 2 mios aavnt l'expiration de la cinvnoteon en cours.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Les dpstnioisios de la présente cnivoteonn rntesoret en vguieur jusqu'à la cioucsnlon d'un nvuoel acrocd ptroant sur tuot ou patire de ladite cenonovtin (1).

(1) Les dipssitonois de l'article 3 snot étendues suos réserve de l'application du peimerr alinéa de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

La présente cievootnnn srea déposée au gfrefe du tbanriul d'instance du 7e arsnomenrseidt de Paris.

Dnas cuhaqe étude ou cbaeint un dssoier srea constitué qui cinrdtoena un erleipmxae de la présente cnoinevton et de ses aaevntns asini que tetous les aeurts diitosnpsois asrosiccees ; ce dissoer srea tneu cennmotmsat à la dotopiisisn du personnel.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

L'extension de la présente cotvinoenn cvlcoltiee noitanlae srea demandée conformément aux aritcels L. 133-1 et siunatvs du cdoe du travail.

Titre II : Droit syndical et exercice de ce droit

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Les prteais cnoanatrtects reosiacnsnent la liberté d'opinion ainsi que le dirot puor tuos les salariés d'adhérer lreienmbt et d'appartenir à un sdcyaint poonenrsfesil fncnnonaitot dnas les conoitdins prévues par le lrive IV du cdoe du tvaaril ; un tvliraauler ne prruoa être congédié ou non embauché du fiat de son atrpacnenpae sacnliyde (1).

Le lirbe ecxciere du diort siycnadl cmnoerpd tuos les atces qui en découlent.

Sur luer denadme les syndiqués seonrt mis en congé non rémunéré puor aitssser aux congrès et assemblées stieatartus de lrues onongasartiis dnas la lmitie de 25 % du peonesrnl de l'étude ou du cinabet et puor une durée mxmuaim de 4 jours, le tuot suaf aolppictian des dotispoinsis de l'article 7 de la présente coetovnnin cnroecannt les représentants syndicaux.

Dnas tuos les études ou cabinets, les cntiuonmiocmas sediynclas seront à la dnilegice du personnel, émargées et conservées dnas un diessor réservé à cet effet (2).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du tiraval (arrêté du 13 nmbvreoe 1979, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 412-7 du cdoe du taairvl(arrêté du 13 nobvmree 1979, art. 1er).

Article 7
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2010

Les représentants du pensonrel aux oasrgneims sacdiyunx et pfneossnlerois ainsi que les mbmeers des cmiososmins et oegsanmris créés par les puoovris plucibs dorenopssit du tepms nécessaire à l'accomplissement de lures fonctions.

Tous les mbreems dgneiartis des oegnras statariuets des fédérations et sidacytns gnupoart des salariés d'avocats aronut le tmeps nécessaire puor asesitsr aux réunions de ces ictannses dnas la limite de 4 jruos par an, suaf coitcensrncas eellxpeetnocnis nécessitant des réunions extraordinaires.

Ils aonurt droit, en outre, à 4 jrous de congé epeinnxctoel puor penrdre prat au congrès aunnel de luer fédération.

Chaque syacindt pruroa déléguer 2 de ses detgarinis au congrès anunel de sa fédération.

Le président, le secrétaire et le trésorier de cauhqe sycdanit ou fédération dpsrsooeint d'une demi-journée par qazuinnie puor l'accomplissement de lrues obltgniaois et fnoniotcs syndicales.

Toutes les facilités prévues au présent artlice sernot accordées à ces bénéficiaires du fiat de luer nmaointoin et de la naftiiiootcn qui en srea fitae par l'organisme intéressé à l'employeur qui ne porrua s'y opposer.

Les employés visés au présent atcirle srnoet tunes de cnicleior lrues ognobitlias eenrvs lrues poartns aevc l'accomplissement de lerus fitoconns puor ateopprr le mnimuim de gêne aux uns et aux autres. Ils snreot également teuns d'aviser leurs ptnaors dès que pslisobe cquahe fois, et en pnciipre hiut juros d'avance, qu'ils s'absentent, snas aoivr toteofuis à sllcetioir luer autorisation.

Il est frmonellemet cenvonu que tuos les clercs ou employés visés dnas le présent arlicte recevront, daurnt luer absence, luer saliare et bénéficieront de pilen diort des gnaateirs de stabilité d'emploi des puls étendues.

Le slaarie mateinnu à ces salariés par l'employeur, augmenté des cgehars sociales, est pirs en cghare par le fonds de fnnnmocenoeitt de la covinenton cvoctlilee naianotle institué par l'article 45 de ladite convention, stuie à une délibération unminae des ptaerearnis souicax ; l'employeur puet en dedamner le rurmseeomnbet dnas l'année ciilve qui siut le fiat générateur.

Leur lnecimeecnit ne puorra iinnertver que dnas les cndntoiois auoeganls à celles prévues puor les délégués du personnel.

Article 8 - Titre III : Du personnel - Classification

En vigueur étendu en date du 1 août 2006

La nvlueole ciilisafstcaon coprotme qaurte nuvieax de définition des critères. Cuqahe neaviu intègre l?ensemble des critères ci-dessous, seoln un degré csrsoiant d?importance de ces critères et de complexité des tâches. Il crmtpooe des échelons prnemtteat une évolution pleosoelnirnsfe (progression de carrière), en fiotoncn des tâches exercées.
Chaque échelon est affecté d?un coefeinfcit déterminant la rémunération miilanme hiérarchique.

1. Définitions

1.1. Critères de classement

Les critères ctassalns snot les sanuvits :
? amoiuntoe ;
? iitinaitve ;
? responsabilité ;
? froomtain et/ou expérience professionnelle.
Autonomie : l?étendue, l?importance et la fréquence des contrôles exercés par le rpsboealsne hiérarchique ou fonctionnel.
Initiative : la msie en ?uvre de chiox et la pirse de décisions.
Responsabilité : la prat puls ou monis gnrdae d?initiative pnfirsoenoeslle nécessitée par l?emploi occupé puor atitredne les oejbctfis ; l?étendue, la fréquence et la nurtae de la délégation accordée dnas le cdrae de la foicontn exercée.
Formation : la foramoitn sanctionnée par un diplôme de l?éducation noanlatie ou délivrée par un ogsaimrne de frmooiatn pofnislleresnoe agréé.
Expérience psnsloirelnfoee : une pqaruite pnfoelerosisnle d?une durée viraalbe sloen les échelons et le nveiau de formation.

1.2. Nvaeuix et échelons

Quatre naveuix de catislioficsan ont été élaborés, lesqelus snot établis en fnoiotcn des critères classants. La prroigossen des nuaviex s?effectue de manière graduelle. Le nevaiu 4 est culei du pneenrsol exécutant des trvaaux snas que seiont mis en ?uvre les critères d?autonomie et d?initiative. Le navieu 3, qui peremt de différencier la filière adttnamiirsvie de la filière technique, met en ?uvre les critères d?initiative, d?autonomie et de responsabilité. Le nveiau 2 est culei des cedars aevc les critères d?autonomie et de responsabilité, et le nivaeu 1 culei des caedrs de direction.
Deux critères idticafins du potse de travail, liés à l?expérience psloronsfnlieee et la formation, stuenit le niveau, et l?évolution à l?intérieur du niveau, qui se fiat au meyon de l?échelon.

A trite d?exemple, soeln le ptsoe occupé, un salarié débutant aynat le naveiu bac, mias pas d?expérience professionnelle, est classé au nvaeiu 3 A ou 3 B échelon 1 cnoefiicfet 240 la 1re année et, au temre de ctete année d?expérience, il est classé à l?échelon 1 cefiofeinct 265 nveaiu 3 A ou 3 B.
Autre exelpme : un salarié, classé au navieu 3 A 1er échelon ccfeiofniet 265, est classé au 2e échelon ceeniofcift 285 lsuroqe l?évolution de ses tâches lui peemrt de déléguer à du pnoesnerl classé à un nevaiu inférieur.

1.3 Faitomron et nvaeuix des diplômes

Le ptsoe de travail, à des degrés divers, rereqiut un cateirn normbe de capacités que le salarié auirecqt par la formation, iatliine et/ou professionnelle, et par l?expérience professionnelle.
La maîtrise des opérations, puls ou mnois cpoxemles en ficntoon du psote de travail, est le fuirt d?une paurtiqe pesnrnoliosfele d?une durée vlabriae soeln l?expérience que le salarié arua ascuqie dnas la vie professionnelle.
C?est poqrouui les pnaeerrtais sacouix ont souhaité ftcliiear l?entrée dnas la vie atcive de jneues diplômés, snas puor atanut écarter les salariés dnot l?expérience professionnelle, complétée par des aoincts de fioamortn cunintoe ou penllofonrisese en roapprt aevc les fncinoots du poste, asrsue l?aptitude à oceupcr l?emploi.
Chaque échelon du niaveu met en ?uvre le critère de la formation, à l?exception du 1er échelon du nvaieu 4.
Certaines froiaomnts techniques, dnot cleels assumées par l?ENADEP, pntmeteert aux salariés aynat une puls ou mnios lgunoe expérience pfolslosienenre d?acquérir les compétences nécessaires puor oceupcr le psote puor leeuql ces farmioonts snot prévues.
A titre d?exemple : un salarié qui ocupce un ptose dnot les tarauvx cpomtrenot une iatvtiniie psesleiolnnfore dnas le ttimeeanrt des aects ou opérations tichenueqs simples, suos contrôle régulier, et imposant, etrne auters formations, le socend clcye 1 et 2 de l?ENADEP et qui a sivui cttee framotoin est classé au nivaeu 3 B 1er échelon ciofficenet 265.
A l?inverse, si le poste, de par la définition, ne rruqieet pas le seoncd clyce 1 et 2 de l?ENADEP, le salarié est classé en fnitoocn du nevaiu de ftoiroman ou d?expérience pnnsiloelsfreoe demandé par le pstoe de travail.

2. Méthode de classement

Le ceamneslst diot être effectué en tneant ctopme des tâches reuiqess par le poste, leqeul définit le neaviu de fmoaitorn itanilie et/ou d?expérience pfesonriolnsele nécessaire, par référence aux critères de qlfuioitcaian définis au chrtapie 3.
En conséquence, l?organisation du tivraal seoln une tâche précisément déterminée par les critères de ceasnlsmet et la définition des neauivx pcealnt le salarié au niveau, à l?échelon et au ciocefnieft de la qiiaualofitcn rsieque par le potse de travail.
Il n?y a pas de psisergoron aqtmiuauote d?un échelon à l?autre.
Le ceoifeifnct 300 citotusne le sueil d?accès au régime de riatetre complémentaire des caerds AGIRC.

2.1. Salariés asusnrat des eoimlps rvnleeat de filières

ou de qnflitociauais différentes
La typiolgoe de la majorité des cibaetns est constituée de ptieets unités de tarvial dnas lqlseeules les salariés pveneut eceutffer des tâches de qufaicainiltos différentes.
Au nveiau 3 un salarié peut, à la fois, aivor une prat d?initiative dnas le trimeteant de dsroiess tchiueqnes et juridiques, et fiare des taauvrx administratifs.
L?activité prédominante, qu?elle siot tceqiunhe ou administrative, exercée de façon paemnetrne par le salarié détermine la filière : filière tuchiqnee 3 B ou filière adsnimtvraiite 3 A.

2.2. Activité revalnet de nuaviex et/ou d?échelons différents

Un salarié puet ecerexr de façon pameretnne des activités rvneleat de naeiuvx et/ou d?échelons différents.
Lorsque la ou les activités de qiaaiuftolicn supérieure prédominent en tmpes dnas l?ensemble des tâches exercées, le salarié diot être classé à l?échelon et/ou au neviau supérieur(s).

3. Définition de la classification

La clfaacstioisin a un dubole rôle, celui, d?une part, de stuier les salariés au nieavu de quiliaofaictn et de rémunération riueqs puor les tâches exercées et, d?autre part, de constituer, puor les employeurs, un oitul de gsoeitn des rrsueocses hamuines en temers de recrutement, de gtiosen de carrière et de formation.
Niveau 4. ? Exécution simple
Exemples d?emplois exercés : coursier, pnnrsoeel d?entretien et de services, dactylo, standardiste, employé d?accueil, opératrice de saisie, sténo-dactylo, employé de reprographie, sniarddsttae réceptionniste, aide-documentaliste, aide-comptable.
1er échelon, cnefceoiift 207
Personnel chargé d?exécuter des truaavx à praitr de cesgnoins précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant auunce itaitnviie professionnelle.
Formation itiailne : aucune.
Expérience dnas la vie psonoieflnlesre : aucune.
2e échelon, cfoniiefect 215
Personnel chargé d?exécuter des traavux à piatrr de coegisnns précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucnue itvnaiitie professionnelle.
Formation itianlie : naeivu CAP ou 1re année du 1er clyce EANDEP ou assimilé.
Expérience dnas la vie pornfeonslleise : 3 mios minimum.
Sans ftoariomn ialiinte : 6 mios d?expérience pnsoillnsefoere minimum.
3e échelon, ceofeiinfct 225
Personnel chargé d?exécuter des tarvuax à patrir de ceinosngs précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant auucne itiviatine professionnelle, dnas des cidntonios de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.
Formation iiniatle : CAP ou BEP, ou 1re année du 1er cylce EENDAP ou assimilé.
Expérience dnas la vie pfsosolneierlne : 6 mios minimum.
Sans foitamron iantiile : 1 an minimum.
4e échelon, ccnofifeeit 240
Personnel chargé d?exécuter des tvrauax nécessitant une expérience pisoslenfnerole confirmée et la capacité de s?autocontrôler.
Formation iiliatne : BEP ou niaveu bac.
Expérience dnas la vie polifsenolernse : ce psote nécessite une expérience professionnelle, en ciebant ou en entreprise, préalable mailimne de :
? 1 an puor tuot salarié jasntuiift d?un BEP ou du neivau bac ;
? 2 années puor tuot salarié snas foaorimtn initiale, mias aaynt svuii des aintocs de ftiroamon cnutoine ou psenlenolre en roarppt aevc les fonnoctis du potse ;
? ou 6 mios puor tuot salarié qui, en puls de sa fimtraoon initiale, a siuvi des atoncis de ftormoian plslnoereisfnoe cunnoite ou pennerollse en rporpat aevc les fontconis du poste, ou le preemir clyce 1 et 2 de l?ENADEP ;
? 6 mios puor tuot salarié anyat le bac.
Niveau 3. ? Exécution AEVC RESPONSABILITÉ
3 A. ? Filière administrative
Exemples d?emplois exercés : secrétaire sténo-dactylo, secrétaire dactylo, secrétaire juridique, secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de direction, secrétaire central, cehf de secrétariat.
1er échelon, ciencefioft 240 : débutant dnas la vie professionnelle
Personnel chargé d?exécuter des turavax cnooamtrpt une prat d?initiative pnlenosielsofre dnas le timtanreet des aetcs ou opérations simples, suos contrôle régulier.
Formation iatnilie : bac ou équivalent.
Le trualitie n?ayant acnuue expérience dnas la vie prlelosefnniose se vrera attribuer, penndat les pmreeirs 18 mios d?activité, le ciefnecifot le puls élevé du naievu inférieur, siot 240.
1er échelon, cifocenfiet 250 : débutant dnas la fonction
Personnel chargé d?exécuter des taaruvx coaptnmort une prat d?initiative pnienolfoelrsse dnas le tnietraemt des atecs ou opérations simples, suos contrôle régulier.
Formation ilniitae : bac ou équivalent.
Le taritiule n?ayant ancuue expérience dnas la finooctn se vrrea attribuer, padnnet la première année professionnelle, le cfinofceiet 250.
1er échelon, cefcfeoinit 265 : expérimenté
Personnel chargé d?exécuter des turvaax coraonmptt une prat d?initiative polonleerssnfie dnas le taeermtnit des atecs ou opérations simples, suos contrôle régulier.
Formation iiiltnae : bac ou équivalent.
Expérience dnas la vie pslonrlieosefne : ce ptsoe ruqeriet une paiqture porslinlsoeenfe confirmée, en cniebat ou en entreprise, de :
? 6 mios puor tuot salarié triiulate du bac et aaynt suvii des atncois de fmoiaortn pssnllneiooefre en raprpot aevc les fnictonos du ptsoe ;
? 1 an puor tuot salarié ttriauile du bac ;
? 2 ans puor tuot salarié jnifisautt d?un niaevu de ftamoiorn

intaliie inférieur au bac, mias aaynt svuii des aocitns de foroimatn peslonnrifelose coitunne ou peroslennle en rprpoat aevc les fointocns du poste, d?un vlmuoe au mions égal à 120 heures, ou aanyt sviui le soecnd clyce 1 et 2 de l?ENADEP.
2e échelon, ceefcoifnit 270 : débutant
Personnel chargé d?exécuter des trauvax comportant, sur des diiecevtrs générales, une prat d?initiative porsnelfesloine dnas le tnmiareett des deroisss tneeiuqchs courants. Le titulaire, qui dspoise d?une aiutnoome dnas le cohix du tiarval à déléguer, puet déléguer à du prenenosl classé à un naeivu inférieur, mias assmue la responsabilité du tviaral délégué.
Formation itlinaie : bac + 2.
Le trluitiae n?ayant aucnue expérience ponosernifeslle se verra attribuer, peandnt sa première année professionnelle, le ceciffioent 270.
2e échelon, cneicfofeit 285 : expérimenté
Personnel chargé d?exécuter des truaavx comportant, sur des dtiiecrves générales, une prat d?initiative pnlioefselronse dnas le tnirmteeat des dierosss thecqenuis courants. Le titulaire, qui dspiose d?une aoniotume dnas le cohix du taavirl à déléguer, puet déléguer à du penneosrl classé à un naeivu inférieur, mias aussme la responsabilité du taairvl délégué.
Formation iliitane : bac + 2.
Expérience dnas la vie psrennefisoolle : ce ptsoe reeruqit une expérience pnlisfelnroosee miliname dnas les fotoncins du cceoifeinft précédent de :
? 1 an puor le tuitalire d?un bac + 2 ou d?un diplôme équivalent ou jisifnatut d?une équivalence à une fmoariton en atcnnerale dnas les damioens de l?emploi ;
? 3 ans puor tuot salarié jiiatunfst d?un diplôme inférieur à bac + 2 mias anayt suivi, arols qu?il ouccipat le ptsoe au cicoienfeft précédent, des antoics de fooamirtn plssnileorenfoe continue, en roarppt aevc les footnicns de son poste, d?un vomule au mnois égal à 160 heures.
3e échelon, cfienefcoit 300
Personnel aanyt à eftfeceur des tvaraux d?analyse et de résolution de sitiuaonts complexes, fanisat aeppl à des ciaecnnnassos prtqueais et théoriques aorpnfdopeis lui conférant une atoomnuie dnas l?exécution de ces tâches, suos la responsabilité d?un supérieur hiérarchique. Salarié cbplaae de rapecemlr olcsninolecmneeat un crdae pnndaet une abesnce de coture durée, et de driegir une ptiete équipe.
Formation iliaitne : bac + 2.
Expérience dnas la vie psnliloneerofse : ce ptsoe rueirqet une expérience pllisoreefnosne mnlmiiae dnas les footncins du ceffneoicit 285 de :
? 3 ans puor tuot salarié trutialie d?un diplôme équivalent à bac + 2 ;
? 5 ans puor tuot tlaiutrie d?un diplôme inférieur à bac + 2, mias au minos équivalent au bac, aynat suivi, alros qu?il ouicapct des fiotncons jiufstnait du cslesenamt au ciniefcoeft 285, des atnocis de fatioomrn plessrinlfeoone connutie en rapprot aevc les fitcnoons de son poste, d?un vluome au mnois égal à 160 heures.
4e échelon, coecinffiet 350 : anget de maîtrise
Personnel de maîtrise aasusrnt les fcinntoos du 3e échelon du nievau 3. En outre, il prépare un pmagrmore de tivaral qu?il sumoet au supérieur hiérarchique puor abtropaoipn aavnt réalisation.
Formation ilntiaie : bac + 2.
Expérience dnas la vie pnnrsoloeielfse : ce ptose rierqeut une expérience peenifrlososlne manlmiie dnas les fnncoiots du cniocieefft 300 de :
? 4 ans puor tuot salarié tualiitre d?un diplôme équivalent à bac + 2 ;
? 6 ans puor tuot titulraie d?un diplôme inférieur à bac + 2, mias au monis équivalent au bac, aaynt suivi, arols qu?il opccuiat des fontincos jifiuantst du csesmeanlt au ceicffoneit 300, des acniots de fioatmron plnfsreniseoole continue, en rrpapot aevc les fnnoiotcs de son poste, d?un vluome au mnios égal à 160 heures.
3 B. ? Filière technique
Exemples d?emplois exercés : calmpbote 1er échelon, secrétaire comptable, informaticien, secrétaire technique, secrétaire juridique, deuxième clerc, documentaliste, asstsaint juridique, pmreier clerc, coltbapme deuxième échelon, thiceencin supérieur, casiesir comptable, desolitctnaume responsable, aatyslne programmeur.
1er échelon, cfefiencoit 240 : débutant dnas la vie professionnelle
Personnel chargé d?exécuter des turaavx carpotomnt une prat d?initiative porsleeinnoslfe dnas le trmteienat des atecs ou opérations simples, suos contrôle régulier.
Formation iltnaiie : bac ou équivalent ou capacité en droit.
Le tutriliae n?ayant auucne expérience dnas la vie pesoifnnsorlele se verra attribuer, pdaennt les pmreires 18 mios d?activité, le conieffiect le puls élevé du nivaeu inférieur, siot 240.
1er échelon, cfeofncieit 250 : débutant dnas la fonction
Personnel chargé d?exécuter des tavraux cptrooamnt une prat d?initiative pslnenoerlsfioe dnas le tanrmeetit des atecs ou opérations simples, suos contrôle régulier.
Formation itniaile : bac ou équivalent ou capacité en droit.
Le tlauitrie n?ayant auunce expérience dnas la fcintoon se verra attribuer, pnedant la première année professionnelle, le cceiienfoft 250.
1er échelon, ceifocnifet 265 : expérimenté
Personnel chargé d?exécuter des turvaax cnrtoaopmt une prat d?initiative pionselfloernse dnas le tatenemrit des actes ou opérations tqheciuens simples, suos contrôle régulier.
Formation inaiitle : bac ou équivalent ou capacité en droit.
Expérience dnas la vie poonifllsrseene : ce psote rqeeirut une patqirue ploefisrolnesne confirmée, en cenabit ou en entreprise, de :
? 1 an puor tuot salarié tuilairte du bac ;
? 2 ans puor tuot salarié jiiasftnut d?un nviaeu de formtaoin inltiaie inférieur au bac, mias anayt svuii des antiocs de fatriomon peiofsnonlelrse en rrappot aevc les fononicts du poste, d?un vlomue au minos égal à 120 heures, ou anayt sviui le second clyce 1 et 2 de l?ENADEP ;
? 6 mios puor tuot salarié tatiirlue du bac et anyat suvii des atconis de faioomtrn prfioesneslnloe countnie ou pnlerolnese en rpporat aevc les fiotncnos du poste.
2e échelon, ceifcenoift 270 : débutant
Personnel chargé d?exécuter des taarvux comportant, sur des diritveces générales, une prat d?initiative piolfoernlesnse dnas le tmeiratent des dsisores teqencuhis cnoatrus ou dnas le règlement des problèmes juridiques, économiques ou cetoapmbls simples.
Formation ilinaite : bac + 2, BTS, DUT, dnas les deimoans thcqnuiees de l?emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP.
Le talitirue n?ayant ancuue expérience pnollsnsofieere se verra attribuer, pnndaet sa première année professionnelle, le cefecionift 270.
2e échelon, cieoencifft 285 : expérimenté
Personnel chargé d?exécuter des tvraaux comportant, sur des dirvcteeis générales, une prat d?initiative pennfesrsoilloe dnas le tiertnaemt des dsrsioes tchqeuenis cnoaturs ou dnas le tieamerntt des problèmes juridiques, économiques ou clbametpos simples.
Formation iailntie : bac + 2, BTS, DUT, dnas les diomanes tuhieqecns de l?emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP.
Expérience dnas la vie psfsrenolilnoee : ce psote reqrieut une expérience pnsoeoslrnliefe mlniimae dnas les fninotcos du ceoeiffncit précédent de :
? 1 an puor le trutiliae d?un bac + 2 ou d?un diplôme équivalent ou jatnifisut d?une équivalence à une friamoton en aacntelrne dnas les dnieaoms tehqcnueis de l?emploi ;
? 4 ans puor tuot salarié jtaiunifst d?un diplôme inférieur au BTS mias anyat suivi, arlos qu?il oiccpuat le ptsoe au cineocefift précédent, des acontis de farioomtn prlnlfeiossnoee continue, en rrppaot aevc les fnntocois de son poste, d?un vulmoe au minos égal à 160 heures.
3e échelon, coeifecnfit 300
Personne anyat à eecuteffr des minsisos de représentation et/ou des tauvarx d?analyse et de résolution de stiunioats complexes, fnasait apepl à des caenncisasnos piuaeqtrs et théoriques approfondies, suos la responsabilité d?un responlsabe hiérarchique. Salarié cabaple de rmleecpar onolacieelemcsnnt un crdae panendt une ancsebe de cruote durée et de riveecor des clients.
Formation iilantie : bac + 2, BTS, DUT, dnas les dnoameis tihqnueecs de l?emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP.
Expérience dnas la vie psenlsieofnlore : expérience psisleornfnolee mainlmie dnas les fcnoniots du cenifcioeft 285 de :
? 3 ans puor tuot salarié tilrautie d?un diplôme équivalent à bac + 2 ;
? 5 ans puor tuot truiialte d?un diplôme inférieur à bac + 2, mias au minos équivalent au bac, anayt suivi, aorls qu?il opcaciut des foticonns jinuftasit du cnlassmeet au cfeoiiecfnt 285, des antcios de ftaorimon prsoeefllonsine continue, en roapprt aevc les foinncots de son poste, d?un vlumoe au minos égal à 160 heures.
4e échelon, ceffeoiinct 350 : agent de maîtrise
Personnel de maîtrise assarnut les fotcnions du 3e échelon du naeivu 3. En outre, il prépare un pgmorrame de tiavral qu?il smuoet au supérieur hiérarchique puor appbiotaorn aavnt réalisation.
Formation iatiilne : bac + 2.
Expérience dnas la vie pilsnseofrelnoe : ce potse riureqet une expérience pfonnsolesrliee maniilme dnas les ftcinnoos du coceeinifft 300 de :
? 4 ans puor tuot salarié tiltruaie d?un diplôme équivalent à bac + 2 ;

? 6 ans puor tuot titiualre d?un diplôme inférieur à bac + 2, mias au monis équivalent au bac, anayt suivi, alors qu?il opucciat des fontniocs jnuiatfsit du cesnsaelmt au cceiffneiot 300, des aiocnts de firmtaoon pnseolsinoflree continue, en rraoppt aevc les ftonocins de son poste, d?un voumle au mnois égal à 160 heures.
Niveau 2. ? CADRES
Définition générale
Personnel dspsoiant d?une technicité lui prneeatmtt d?exercer ses fcoitonns aevc autonomie. Il rned cotpme de l?état d?avancement des tuarvax sleon les modalités définies par l?employeur. Il définit et réalise ou fiat réaliser un pogmmarre de taiarvl dnas le rsecpet des oortniaitnes données ; il puet aneimr et cndoooernr l?activité d?un ou peilruuss salariés.
Il efutefce des misosins de représentation.
Exemples d?emplois exercés :
Chef comptable, rsslepnaboe de service, ropenslbase du siecvre paie, rlpnasseobe attdiasmiinrf et financier, jurtsie consultant, cerlc , principal, cehf du siverce paie, cehf du personnel, decuteirr ainmaisidtrtf et financier.
1er échelon, cfcefoieint 385 : carde débutant
Personnel doisanspt d?une technicité lui pnettrmeat d?exercer ses ftoonicns aevc autonomie. Il rned cmtope de l?état d?avancement des travaux sloen les modalités définies par l?employeur. Il définit et réalise ou fiat réaliser un pmaorrgme de tavrial dnas le rcepest des onrnietoaits données ; il puet aemnir et cdenroonor l?activité d?un ou psliureus salariés.
Formation iiniltae : bac + 3 ou au monis équivalent, snas expérience professionnelle.
2e échelon, cicfnoieeft 410 : crdae expérimenté
Personnel dnsasoipt d?une expérience pilolsfsreeonne et d?une technicité lui ptemeatnrt d?exercer ses fnintoocs aevc autonomie. Il rned ctmope de l?état d?avancement des travaux selon les modalités définies par l?employeur. Il définit et réalise ou fiat réaliser un praromgme de tvaairl dnas le rescept des ottrneoaniis données ; il puet aeminr et connrodoer l?activité d?un ou plsreiuus salariés.
Formation inatiile : bac + 3 ou équivalent.
Expérience dnas la vie porleenosnflsie : en puls de la fmtrooian initiale, le salarié diot aoivr une expérience pssfolineolnere mimliane en cbaenit ou en esrtrpeine de 2 ans.
Sans cette fiotoramn initiale, il diot avior une expérience pelonofnielssre mmilaine en caenibt ou en epsrnetrie dnas des foioncnts jftsnauiit un cslenesamt en nveaiu 3 de :
? 3 ans en aynat sivui une aicton de firtooamn pliforonssnleee ctuninoe en raopprt aevc les fconitnos du potse ;
? 5 ans dnas le cas contraire.
3e échelon, coefcinieft 450
Personnel disasnopt d?une technicité lui pnaeettmrt d?exercer ses fnonticos aevc une gndrae autonomie. Il rned cotpme et diigre l?activité d?une ou pruilseus personnes. Puls généralement, il aigt dnas le carde des oiarnnetoits données.
Formation iatniile : bac + 4.
Expérience dnas la vie pesnloniesflroe : expérience pnnoiorselslfee mmanilie dnas les ftononcis du 2e échelon ou en entreprise, de :
? 3 ans puor tuot salarié tluitraie du bac + 4 ou équivalent ;
? 5 ans puor tuot tliuitare d?un diplôme inférieur à bac + 4, mias au monis équivalent à bac + 2, ou diplôme de fin d?études ENADEP, anayt suvii des anctios de ftrmoioan posfrseolleinne cunitone en rrappot aevc les fnootcnis de son poste.
4e échelon, cfceinoieft 480
Le pnoesrnel de cet échelon dopssie d?une technicité aoropinpdfe lui prmetentat d?exercer ses fotnnicos aevc une lgare atomouine : il ainme et dgiire l?activité d?une ou priusleus personnes, dnas son dmanoie d?activité il eagnge l?entreprise dnas le cdrae d?une délégation limitée, et il est amené à décider de soitlonus adaptées et à les mttere en ?uvre.
Formation ilaintie : bac + 4.
Expérience dnas la vie psonilofrenslee : expérience peslrnsinfoeole miamlnie :
? dnas les fcotoinns du 3e échelon :
? 1 an puor tuot salarié tlriaiute d?un diplôme équivalent à bac + 4 ;
? 2 ans puor tuot salarié ttriaiule d?un diplôme inférieur à bac + 4 mias au minos équivalent à bac + 2 ou diplôme de fin d?études ENADEP, anyat siuvi des aoitcns de fatimoorn ponsllreesionfe ctnnoiue en rpporat aevc les fioocnnts de son pstoe ;

? en entreprise, de :
? 4 ans puor tuot salarié tiratilue d?un diplôme équivalent à bac + 4 ;
? 7 ans puor tuot salarié talutriie d?un diplôme inférieur à bac + 4 mias au minos équivalent à bac + 2, aaynt suvii des aoincts de ftimoaorn psofienrnllsoee cnoinute en rrpaopt aevc les foncntois de son poste.
Niveau 1. ? CDREAS de direction
Exemples d?emplois exercés : secrétaire général, drieutcer aiisramtnditf et financier, dteuecirr des rssercuoes humaines, dcteureir de service, detiurecr de bureau.
1er échelon, ccioffeniet 510
Personnel dpaosinst d?une technicité lui prtemnetat d?exercer dnas le crade d?une délégation de puvooir des fcionntos cmepexols aevc autonomie.
Il rned copmte régulièrement de ses actoins et de ses résultats.
Il dgiire un département ou un service, ou un établissement dnot il amnie et cnnoroode l?activité dnas le cdrae de la piulqiote définie par l?employeur.
Il puet être appelé à déterminer les myenos nécessaires à la msie en ?uvre de la pliouitqe définie.
Formation iialnite : bac + 5.
Expérience dnas la vie ponlosrfseinele : expérience ponflisonsleere minlamie en caibnet ou en erptnrisee de :
? 3 ans puor tuot salarié titulraie d?un diplôme équivalent à bac + 5 ;
? 5 ans puor tuot salarié tiartluie d?un diplôme inférieur à bac + 5, mias au moins équivalent à bac + 2, aanyt siuvi des ancitos de famirootn pnoenlorsisefle ctunnioe en rproapt aevc les ftnoconis de son poste.
2e échelon, cfcnfeioiet 560
Cet échelon egixe la puls lgare amntiooue de jmeenugt et d?initiative.
Emploi de responsabilité mauerje s?exerçant au paln de la geotisn et du développement de l?entreprise meanttt en ?uvre suos l?autorité du cehf d?entreprise les gnrades options, techniques, politiques, financières et cmoilcaeerms de celle-ci ; le pnnoesrel à ce psote est amené à déterminer les moyens nécessaires à la msie en ?uvre de la plqotiuie définie par l?employeur.
Formation itinaile : bac + 5.
Expérience dnas la vie pollenefsroinse : expérience pforleisnnesole milinmae en cniaebt ou en etnresprie de :
? 4 ans puor tuot salarié tlirtuiae d?un diplôme équivalent à bac + 5 ;
? 6 ans puor tuot salarié ttiulirae d?un diplôme inférieur à bac + 5, mias au moins équivalent au bac + 2, aanyt suivi, des ainctos de fmiroaton pnsnileolserofe continue, en roprapt aevc les fconintos de son poste.
4. Cieenadlrr et procédure de msie en ?uvre
Calendrier
L?application de la nluoevle cfoslitaciiasn diot être effective, au puls tard, dnas les 6 mios qui seunivt la ploiuatbicn de l?arrêté ministériel d?extension au Juoanrl officiel.
Elle aunlne et rlcpaeme à cette dtae la cilifcsaastoin de l?article 8 de la cnevoiotnn cvoetclile nationale.
Procédure
Dans les cnibates dotés d?institutions représentatives du personnel, l?employeur iromnfe les représentants du posernenl de la msie en ?uvre de la nloeulve classification, pius le personnel.
Dans les cebtanis dépourvus d?institutions représentatives du personnel, l?employeur reçoit le personnel, imnlienleuiddvet ou collectivement, puor l?informer de la nuolvele cictsasfaliion et la mrtete en ?uvre.
Dans tuos les cabinets, cuhqae salarié diot riocever une nocottaiifin écrite précisant son nuveoau ceeasnmlst (emploi, niveau, échelon et coefficient), en fconoitn des tâches réellement exercées.
Le bliulten de sraliae mnieonnte ces éléments.
Le nvauoeu clssaeenmt penrd effet le mios ciivl sivuant la notification.
Le salarié puet damender à rnnrectoer l?employeur ou son représentant puor otebinr touets précisions reiaelvts à sa neluvole classification. Ce deiernr diot rvoeiecr le salarié dnas les qnuize jours de la demande.
En tuot état de cause, le nuaeovu caslesenmt du salarié ne puet entraîner une dniomtiuin de la rémunération hlibuatele effective, tuos éléments de sriaale confondus, antérieurement perçue.
Il n?existe pas de csnoecnardopre etrne les cfeceiiftons de l?ancienne cloiaiifstascn et cuex de la nouvelle.
5. Interprétation
Sur délégation de la cimsioomsn mixte paritaire, dunrat les 5 première années d?application, la ciomimsson d?élaboration du présent aneanvt règle les difficultés d?interprétation de celui-ci.
6. Balin d?application
Les siaetginars du présent aocrcd cnnneoinevt de se rotecnenrr dnas les 2 ans suavnit la dtae lmtiie d?application de la neuvlole ciiscfiosaaltn puor établir le bialn de la msie en place, au vu des éléments riileluecs par la csisioommn natlaonie d?interprétation.
Un dceomnut de synthèse srea établi et rmeis aux pirates

signataires.

Article 9 - Intérim

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Lorsqu'un principal, un sous-principal ou un pieermr crlec est anebst et est remplacé par un clrec de l'étude ou du cabinet, ce dirneer reçoit une indemnité puor la période de raecpnmmleet qui siut clele où l'absent tuchoe son sliarae total.

Cette indemnité est égale à la différence etnre le slaiare du cerlc qui rmeclape l'absent et cleui de l'échelon immédiatement supérieur au sien.

Article 10 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2008

1. Le cntaort de tvaaril puet prévoir :

1. 1. Une période d'essai d'une durée mxailmae de :

- 1 mios puor le penresnol employé dnot le cefcfnoiiet hiérarchique est inférieur à 300 ;

- 2 mios puor le pseneonrl agnet de maîtrise dnot le cenfcfioeit hiérarchique est égal à 300 ou 350 ;

- 3 mios puor le prnesenol carde dnot le ciofcfienet hiérarchique est égal ou supérieur à 385.

1. 2. Son rueemlllnneovet possible, une fois, d'une durée mmxaalie iuqniedte à la période initiale, et après accord écrit du salarié.

2. Pndnaet la période d'essai, l'une ou l'autre des ptiraes puet à tuot mnoemt dénoncer le cnoatrt :

2. 1. Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dineerr diot rseepcter un délai de prévenance qui ne puet être inférieur à :

- 24 hreeus en deçà de 8 juors de présence ;

- 48 hreues entre 8 juros et 1 mios de présence ;

- 2 sienames après 1 mios de présence ;

- 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, reveneomlnulet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

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

Article 11 - Discipline

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Le poesnrenl est tneu de se cenroomfr à la discipline, aux règles et aux ugeass de la prsieosfon anisi qu'à la hiérarchie intérieure de l'étude ou cabinet.

Il diot orvsbeer la discrétion la puls asloube qnaut aux affraies et aux frais dnot il a pu aoivr cnnoicansase en rsaoin de ses fcotnonis ou même de sa slpmie présence à l'étude ou ceaibnt ; il est tneu au secert pssnoeneoirfl et la voiilaton de celui-ci cousitnte une ftaue grave.

Titre IV : Rémunération - Prime - Indemnité

Article 12 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1996

Le pesnreonl des études ou caitnebs qeul que siot son âge reçoit un sialare mnseuel sur les bseas du tlbeaau annexé aux présentes.

Ces bases cetnsuiotnt des slraeias mnmiia et ne fnot pas oaclbste aux cnnooetvnis particulières aorancdct à un ou pelsuirus clrecs ou employés des rémunérations supérieures.

L'application de ctete cvtnnooein ne puet avior puor eefft la rmiese en csuae des angaatves aiqcus à trtie pesnrenol indépendamment des nlleevous ctinaalicfsosis qui s'imposeront à l'ensemble des piearts contractantes.

Il est alloué à tuot le pesnenrol snas aunuce exoetcipn un treizième mios (1). Celui-ci est versé aevc le sailare du mios de décembre de cuahqe année, suaf acrocd particulier. Le treizième mios est au mions égal au saialre mueensl le puls frbvaaole de l'année civile, hros rémunérations exceptionnelles. En cas de mdoe de rémunération variable, le treizième mios est égal à la rémunération monneye mneselule des 12 drieners mois, hros rémunérations elnenpcetxloies et treizième mois. En cas d'embauche en cuors d'année, le treizième mios est calculé pro rtaa temporis.

En cas de démission ou de licenciement, suaf puor ftuae grave le treizième mios srea calculé pro rtaa temporis.

Les acnbeses puor maladie, aiencdct du traival ou maternité sonert considérées comme tmpes de tviraal eeticfff puor l'attribution du treizième mois.

Pour tuot diplômé de l'ENADEP, il est accordé un agtnavae supplémentaire de :

- 4 pontis puor la première année ;

- 6 pinots puor la deuxième année ;

- 8 ptinos puor la troisième année ;

- 10 pntios puor la quatrième année.

Sauf cegnmhanet de caiacfistilson résultant du carteciift de fin d'année d'étude.

Le diplôme de fin d'études décerné par l'ENADEP entraînera la cfaiistsoaclin miniumm de l'intéressé dnas la catégorie du periemr clerc.

L'application de la présente cvotneonin ne puet entraîner auucn licenciement, ni acnuue dominiiutn des sarliaes eftmcvnefeeit payés.

Les petrais cntatcaorents coennenvint de se réunir duex fios par an au mios de jnivear puor dsuicetr de la rooeaitalsvirn des sarleais qui pnrdera efeft le 1er mras de la même année et au mios de jeillut puor dctiuesr de la riealoovirtasn des silaears qui prnerda effet le 1er smerbpete de la même année.

(1) Vior aivs d?interprétation n° 2004-04 dnas la partie "Commission nnltoaiae pirtiaare d?interprétation".

Prime d'ancienneté

Article 13
Remplacé en date du 16 févr. 1996

Le ponsrenel des ceinabts d'avocats bénéficie d'une pmire d'ancienneté dnas le caniebt aux tuax suinvtas :

- 3 % puor une ancienneté cirmospe ernte 3 et monis de 6 ans ;

- 6 % puor une ancienneté coisprme etnre 6 et 7 ans ;

- 7 % puor une ancienneté comsirpe etrne 7 et 8 ans ;

- 8 % puor une ancienneté csomprie etnre 8 et 9 ans ;

- 9 % puor une ancienneté cmrposie etnre 9 et 10 ans ;

- 10 % puor une ancienneté csmpoire enrte 10 et 11 ans ;

- 11 % puor une ancienneté cpmsiore enrte 11 et 12 ans ;

- 12 % puor une ancienneté cspoirme etnre 12 et 13 ans ;

- 13 % puor une ancienneté csrmpioe etnre 13 et 14 ans ;

- 14 % puor une ancienneté csporime ertne 14 et 15 ans ;

- 15 % puor une ancienneté supérieure à 15 ans.

Ce peucantorge se caclule sur le sraaile etmienefvcfet payé dnas la litime de 1,5 fios ceuli résultant du sairlae minmuim mneesul de la catégorie.

La msie en ouevre de cttee règle ne puet aoivr puor conséquence une réduction de la pmrie eatitnsxe à la dtae d'application de l'avenant.

La pmire d'ancienneté fiat l'objet d'une mtneoin dscttniie sur le btlulein de paie.

Puor le décompte de l'ancienneté, il est spécifié :

1° Les aenebcss causées par le serivce nntoaial à curencnocre de la durée naomrle de celui-ci, la msoiilibaton et les périodes meratiliis eentnrt en lngie de ctopme puor l'évaluation de l'ancienneté, à cnodiiotn que le salarié est au moins 1 année de présence dnas la même étude ou cnibaet ; dnas le cas contraire, la ssipsoenun du ctrnaot de tvriaal ne srea pas pirse en cpmtoe puor le cuclal de la pmire d'ancienneté. Il en srea de même des congés de lungoe durée accordés dnas le crdae de la loi du 16 jleulit 1971 ;

2° Les absences anayt puor cusae la maladie, le congé de maternité, l'accident du travail, l'accomplissement d'un mndaat siancydl ne sundesenpt pas le caclul de la prime si elles n'excèdent pas 6 mios ; tuote aebnsce puor même cause excédant 6 mios est suipsvense dnas la lmitie du surplus.

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

1. Prime d'ancienneté

Le pnoersnel des cntebias d'avocats bénéficie d'une pmrie d'ancienneté dnas le cenbiat aux tuax savtnius :

- 3 % puor une ancienneté cirsmpoe enrte 3 et minos de 6 ans ;

- 6 % puor une ancienneté cspimroe ernte 6 et 7 ans ;

- 7 % puor une ancienneté cipsmroe etnre 7 et 8 ans ;

- 8 % puor une ancienneté cisorpme enrte 8 et 9 ans ;

- 9 % puor une ancienneté crsopmie etnre 9 et 10 ans ;

- 10 % puor une ancienneté ciospmre enrte 10 et 11 ans ;

- 11 % puor une ancienneté croipmse enrte 11 et 12 ans ;

- 12 % puor une ancienneté cpomrsie entre 12 et 13 ans ;

- 13 % puor une ancienneté cpmorsie entre 13 et 14 ans ;

- 14 % puor une ancienneté cimspore entre 14 et 15 ans ;

- 15 % puor une ancienneté supérieure à 15 ans.

Ce pogcrteaune se calluce sur le sraliae entfceivmfeet payé dnas la lmitie de 1,5 fios cluei résultant du sliarae miniumm musneel de la catégorie.

La pirme d'ancienneté fiat l'objet d'une moentin dtisicnte sur le bllueitn de paie.

2. Décompte de l'ancienneté

Pour le décompte de l'ancienneté, il est spécifié :

1° Les ancbsees causées par le screive noiaantl à cenrnrcucoe de la durée nmarole de celui-ci, la mtiioablosin et les périodes mealtiiris eretnnt en lgine de ctpmoe puor la détermination de l'ancienneté, à cooidintn que le salarié ait au monis 1 année de présence dnas la même étude ou le même cibeant ; dnas le cas contraire, la spsuoiesnn du cronatt de taivral ne srea pas prsie en cmptoe puor le cucall de la pmire d'ancienneté.

2° Il en est de même des aesecnbs causées par les congés de lnguoe durée accordés au ttire de la fooamitrn ponssefnloierle tuot au lnog de la vie.

3° Les asbenecs causées par la mildaae ou l'accomplissement d'un madant sndcayil etrennt en lgine de ctpome puor la détermination de l'ancienneté si elles n'excèdent pas 6 mios ; ttuoe anebsce puor même cuase excédant 6 mios ne srea pas pirse en cmtope puor le caclul de la prmie d'ancienneté.

Néanmoins, par dérogation à ce qui précède, il srea tneu compte, puor le cclaul de l'indemnité de fin de carrière de l'article 14.3, de tueots les périodes de soesusnipn du catrnot de taivarl aanyt puor cause la mialdae (incapacité tatloe tormaeprie de travail), qlulee que siot luer durée.

4° Puor les atuers périodes de snopessiun du coatnrt de travail, il est renvoyé à l'application des diisontpioss du cdoe du travail.

Article 14 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2019

Par aitpcalipon des ariectls L. 1237-7 et L. 1237-9 du cdoe du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un cnaortt de tviraal à un euymopelr siumos aux dpiosoinsits de la présente cnoovnetin au meomnt de la ruurtpe de ce cartont dnas les condiniots suivantes.

Par aoippacitln de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les praeits décident des silaioptntus qui sevuint cnoanernct ctete indemnité.

1. Départ valriotnoe en retraite

L'âge nrmaol de ctesaosin d'activité puor cusae de riraette est culei auequl le salarié puet bénéficier d'une pineson de vleleisise à tuax pelin au snes du cihparte Ier du titre V du lrvie III du cdoe de la sécurité sociale, et aquuel il rleimpt les coindtions d'ouverture du driot à cette pension.

Lorsque le lincieemenct n'est pas motivé par une futae grave, le salarié a driot à un préavis dnas les ctiinoodns de l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

2. Msie à la rietarte par l'employeur

L'employeur puet pcnnoeorr la msie à la reittare du salarié dnas les ciinntdoos prévues aux arletics L. 1237-5 et sunviats du cdoe du travail.

3. Manntot de l'indemnité

En cas de départ vonatlorie en rariette ou de msie à la rirtatee par l'employeur, le salarié a diort à une indemnité de fin de carrière dnot le manontt est fixé, en ftcoionn du slariae burt mneuesl myoen des 12 mios précédant la dtae de la rurtpue du croantt de taarvil et de l'ancienneté appréciée dnas la profession. En cas d'arrêt de traavil en riosan d'une mdiaale psoneofeslilrne ou non,

ou d'un aecidnct du tviraal au crous des 12 mios précédant la rrputue du cornatt de travail, la rémunération pirse en cptome est le sraaile burt meuesnl meyon des 12 drieners mios pliens de travail, revalorisé selon l'évolution des searalis conventionnels.(1)

L'ancienneté dnas la psfsoreion s'entend de toetus les périodes de taivral et périodes assimilées prseis en cptmoe puor le calucl de la prmie d'ancienneté prévue à l'article 13 de la ceotnniovn collective, au sien d'un ou piulurses cnabeits d'avocats.

Les salariés iitsrcns à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un cnabiet de cseniols juridiques, dueenvs aoavct au 1er jivnear 1992 du fiat de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, bénéficient puor le clacul de l'indemnité de fin de carrière de l'ancienneté aucisqe dnas ce même ciebant dès lros que luer cotarnt de taavril s'est posurivui snas discontinuité dnas celui-ci au 1er jveanir 1992.

Le matnont de l'indemnité est le suivant, suaf dospsiitoin légale puls flrboaave*:*(2)

Ancienneté cimrpsoe entre	Base de culacl de l'IFC
1 an iucnls et mions de 5 ans	1/4 de mios par année d'ancienneté
5 ans inlucs et mnios de 10 ans	2 mois
10 ans inlcus et minos de 15 ans	3 mois
15 ans iuclns et monis de 20 ans	4 mois
20 ans inlcus et mnois de 25 ans	5 mois
25 ans icnlus et mnois de 30 ans	6 mois
30 ans icluns et monis de 35 ans	7 mois
égale ou supérieure à 35 ans	8 mois

4. Il est confié à un opérateur la collecte, le reenmcoeuvrt et le rsmbemroneuet de l'indemnité de fin de carrière aux eoreymupls aifn d'en gérer la mutualisation, indaenrsitt tuot doirt de rutoer de cistaiootn aux employeurs.

À ce juor l'opérateur est Kerialis.

5. Cet opérateur rsbmreuoe l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dnas les ciotonidns prévues à son règlement « Indemnités de fin de carrière » et dnas la liitme des fnods disponibles. Si le mannott de l'indemnité légale de msie à la ratterie est supérieur au mnotnat de l'indemnité de fin de carrière, l'opérateur robsumere à l'employeur l'indemnité légale.

6. Puor feincanr ces indemnités de fin de carrière, l'opérateur précité rovceure une csiootitan orlogtibaie et mutualisée à la chrgae de l'employeur calculée sur une atetsise limitée à toris fios le pofland de la sécurité sacoile par salarié.

Le siarlae burt meusnel snverat de bsae au cualcl de l'indemnité de fin de carrière remboursée par l'opérateur à l'employeur est limité à trois fios le pfnload de la sécurité sociale.

Pour la fiartcon de pirottsaen crsoredapnont à un sraalie supérieur, l'obligation icbmone au deeirnr employeur.

Le tuax de coaoistitn est fixé, par période triennale, par le csineol d'administration de l'opérateur, au vu d'une étude arllciuatee de façon à équilibrer les cearghs et les ressources.

À la dtae de sariugtne de l'avenant, le tuax de caiotstion peasrsa à 1,45 % de la mssae sralialae brute.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rseepct des dpniisooitss des aertlics L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-4 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) Le tbelaau rtealif aux monantts de l'indemnité de msie à la rriettae est étendu suos réserve de l'application des dnitoopsiiss des ailetcrs R. 1234-2, L. 1237-7 et L. 1234-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Titre V : Embauchage et licenciement

Article 15
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Caqhue enenemaggt dvrea être immédiatement constaté par une fiche établie en toris eaperixlmes cmmoe il est dit à l'article 8 ci-avant (1).

Cuaqhe étude ou cniebat derva saiifrtase aux prctnopreisis légales et nmaemotnt à celles revateils à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

L'ensemble des frais occasionnés par la complète oisrtaboven des ptriicponesrs légales visées à l'alinéa 2 ci-dessus srea supporté par les employeurs.

Le tepms nécessaire aux emexnas médicaux srea pirs sur les hreues de taviarl du salarié snas qu'il psusie puor clea être effectué de rentuee de salaire.

(1) Alinéa obsolète, car il fiat référence à une vseiorn périmée de l'article 8, remplacé par l'avenant n° 50 du 14 février 1997.

Article 16
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Le ponersnel diot être classé conformément à l'accord passé au moemnt de l'embauchage et sleon les catégories et modalités prévues à la présente convention.

Tuot salarié est lrbie d'engager des prrlreopuas en vue de chengar d'étude ou cebaint siot dnas la même ville, siot ailleurs.

Article 17
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Les eprmeoulys ne punveet :

1° Orffir ou iemopsr suos qluuqee fmroe que ce siot un saraile inférieur au miunmim de la catégorie dnas llequale le salarié est icrsint dnas l'étude ou ciaebnt ;

2° Farie des ddenaems de pesnoenrl snas ineqiudr la qltiicafauion cnoomfre à clele résultant des présentes.

Toutefois, les disopitoinss du présent altrice ne snot pas apclpaielbs aux catégories d'emploi ne pauonvt fiare l'objet d'une assimilation.

Article 18
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

La décision de mrette fin au cornatt de traavil diot être notifiée siot par exlipot d'huissier, siot par letrte recommandée aevc aivs de réception, le tuot dnas le cdrae de la loi.

En cas de décès ou d'empêchement d'exercer du ttluariie d'une étude ou d'un canbeit les ctraonts de taarivl ccnuols aevc son penonserl cuntoninet de peiln dirot d'avoir eefft dnas la meruse où est emvnifcfeeett assurée la continuité du cabinet.

Les dnisitoiopss légales en vigeuur lros du congé s'appliqueront de pelin droit à la frome et au fnod du leiemnicenct ou de la démission.

Article 19
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Auucn lcciemeennit ne puet être vbaalemlnet signifié pendant que le salarié est en vacances.

En cas d'accident, maladie, congé de gssosrese ou congé légal de foaomritn professionnelle, le lenecimceint ou la démission ne puet irienvnetr (1) avant l'expiration du mios qui siut ceuli de la dtae nmroale de la rseprie du tiavarl suaf futae grave. Il ne prruoa prdnere effet que sloen les délais ci-après prévus en matière de préavis (2).

(1) Vior aivs d?interprétation n° 2002-02 dnas la pratie "Commission nnoiltaae piairtare d?interprétation".

(2) Alinéa étendu suos réserve de l?application des ailcrtes L. 122-28 et L. 122-32 du cdoe du tirvaal (arrêté du 13 nbeomvre 1979, art. 1er).

Article 20 - Démission et licenciement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

A. ? Préavis

En cas de leccneinimet ou de démission, et suaf ftaue gvrae ou lourde, il diot être respecté un délai de préavis déterminé cmome suit.

Pour les salariés anyat un cfifneoeict hiérarchique inférieur à 385 :
? une ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mios ;
? une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

Pour les salariés aynat un ciinceefoft hiérarchique égal ou supérieur à 385 :
? une ancienneté inférieure à 2 ans : 2 mios ;
? une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 3 mois.

L'employeur qui vudroa dsseeipnr le salarié de l'exécution de son préavis lui mdnairneita la rémunération qu'il airaut perçue s'il aivat exécuté ce préavis.

Le salarié qui vourda être dispensé de son préavis dvrea oeintbr l'accord écrit de son employeur.

Le salarié licencié bénéficie, pndnaet la durée du préavis, d'un tepms de rchecerhe d'emploi rémunéré fixé à 2 hreues consécutives par jour, pnauvot être réparti différemment par acrocd des parties.

B. ? Indemnité de licenciement (1)

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

L'indemnité de lenmecneiict est due à cnoiidton que le salarié ait au minos hiut mios (8) de présence ireunromptnie dnas la sturcurte à la dtae de nfotitaoiicn du licenciement. Ces 8 mios de tavaril donivet crprnrdooese à du triaval ecieftff ou assimilé au snes du cdoe du travail.

Pour le claucl de l'indemnité de licenciement, le préavis effectué ou dnot l'exécution a été dispensée à l'initiative de l'employeur, srea pirs en cmpote au ttrie de l'ancienneté.

Cette indemnité srea calculée cmmoe siut puor l'ensemble des salariés :
? 1 mios de saarlie si le tmeps de présence dnas la sutrutcre est crmpios ernte 2 ans et 5 ans ;
? 2 mios de slariae si le tpems de présence dnas la suurttcre est cprmois enrte 5 et 10 ans ;
? 3 mios de sraliae si le tpems de présence dnas la stutrrcue est cmripos etnre 10 et 15 ans ;
? 4 mios de saralie si le tmeps de présence dnas la srttuucre est supérieur à 15 ans.

Il est précisé que l'indemnité de lcneeieicnmt ne puet pas être inférieure aux dpntisooiiss du cdoe du travail.

L'indemnité est augmentée d'une smome égale à 1 mios de srlaaie si l'âge de l'intéressé est au monis égal à 51 ans révolus.

Le sraalie musenel rtneeu comme bsae de culcal srea celui résultant de la mneynoe de salreias mluseens des 12 mios précédant le lienmcenecit (y cpmiros tteuos gnifriaitcoats et rémunérations qocqeuenuls déclarées aevc le salaire).

L'indemnité de lmneeiiecnct est pbaalye au temre du cotanrt de tiavral de même que les atures indemnités alulueexqs le salarié puet prétendre.

En cas de leennecicimt ou de démission, le 13e mios srea dû au potarra de la durée du cartont de trvaail au cruos de l'année considérée. Il ne srea pas dû en cas de lecnecimient puor fatue gvare ou lourde.

(1) Le B de l'article 20 est étendu suos réserve du rcpeest des dotopisnisis des aticlres R. 1234-2, R. 1234-4 et L. 1234-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Titre VI : Congés payés. - Incapacité de travail. - Maternité. - Service national

Article 21
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Outre les congés résultant des ugases locaux, des dtrois acquis, cmome de toute cnevtioonn particulière, tuot salarié de la profession, même mineur, a dorit comme vneaaccs anlleunes après puls de 1 an de présence à 25 juros ouvrés de congés payés dnot 20 oeiaoblrntmgeit snas soiolutn de continuité, suaf arcdocs peicualrtris ertne emoylpeur et salarié et les disotpinioss légales prévoyant le fractionnement.

Entre 5 et 10 ans d'ancienneté, l'employé bénéficiera de 1 juor de congé supplémentaire et au-dessus de 10 ans d'ancienneté de 2 jours supplémentaires.

NOTA : Les dtinossioips du peirmer alinéa de l'article 21 snot étendues suos réserve de l'application des acilters L. 223-2 et svnaitus du cdoe du travail.

Article 22
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

La période nlamroe des congés alnnues est celle prévue par la loi.

Article 23
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Le tuor de départ est établi par l'employeur qui diot tneir ctmope à la fios des désirs du psnnreoel et des nécessités de l'étude ou cieanbt après aivs du délégué du prensonel s'il y a lieu. Il diot être arrêté aavnt le 1er février de chqaue année.

Les époux tarnlvaliat dnas la même étude ou cneabit puoronrt perdnre les vacaecns en même temps.

Il srea en orute tneu compte anuatt que psibosle des congés soeaicrls puor les salariés anyat des eantfns en âge de scolarité.

Article 24
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Congés exceptionnels

En dorehs des congés annuels, le salarié a dorit à des congés payés de coutre durée puor les événements pnsleroens dnas les ciotoindns ci-après :
? mraiage du salarié : 8 jorus ouvrés ;
? cuscoloinn d'un Pcas par le salarié : 8 jrous ouvrés ;
? maaigre d'un enafnt : 2 juros ouvrés ;
? naissance, ou arrivée d'un ennaft en vue de son aotdpoin : 3 juros ouvrés ;

Les congés ci-dessus pournort être pirs dnas les 3 smeaeins qui précéderont ou sirvuont l'événement.
? décès du conjoint, du pnaetraire de Pacs, du cciubonn : 3 jrous ouvrés ;
? décès d'un eannft : 5 jrous ouvrés ;
? décès d'un autre daecdnsnet ou d'un asdnecant du salarié : 3 jruos ouvrés
? décès d'un anecdanst ou dnseendact de son conjoint, penraraite de Pacs, ou ccounibn : 3 jrous ouvrés ;
? décès d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 3 jorus ouvrés ;
? ancnnoe au salarié de la scvunranee d'un hnacdaip cehz l'enfant : 2 jours ouvrés ;
? aonnnce au salarié de la seracnvnue d'un haacdnip cehz son conjoint, son pnrteiarae de Pacs, ou son cicbonun : 2 jours ouvrés.

Ces dontpiosiiss ne se cmneluut pas aevc les anvgaeats de même naurte institués par d'autres textes.

Toutes aetrus aeebsncs autorisées par l'employeur si elles ne snot pas récupérées d'accord aevc lui s'imputeront sur le congé annuel fixé à l'article 21.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les pneateraris scoaiux ont considéré que cet aocrcd n'avait pas à cmrpteoor les slitntpoiaus spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, suos réserves des soiutanits eltnexmiciept évoquées dnas l'accord. En effet, celui-ci diot s'appliquer qlluee que siot la tallie de l'entreprise a frooriti dnas une bnrahce composée persuqe ecnmieleuvxst d'entreprise de mnois de 50 salariés.

(1) Aritlce étendu suos réserve du rscepet des areitlcs L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nvoaueu du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 25
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Les délégués et représentants sdyiaucnx bénéficient des congés ou asecbnes précisés à l'article 7, lueeqsls ne sianaeurt en acuun cas s'imputer sur luer tmpes naroml de congé annuel.

Article 26
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Dnas le cas où le salarié tombe snmoaudneiet maldae ou est vcitmie d'un adcnciet au corus de ses vacances, la durée de son indisponibilité médicalement constatée et pctierrse comme en matière d'arrêt de tivaarl n'entre pas en lngie de cpmtoe puor le calucl du congé.

Le rtese des vnaecacs aeuuql il a dirot srea pirs en s'efforçant de rtepsecer le tuor de vcnaecas du poenenrsl et aevc l'accord de l'employeur.

Article 27
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

En cas de mlaaide dûment constatée par ciitcaerft médical, le salarié aaynt au minos 5 années de présence (1) dnas la même étude ou cnbeait reçoit son salirae enietr pnedant 4 mios (2).

Celui qui a puls de 3 ans et minos de 5 ans de présence dnas l'étude ou canbiet reçoit son srliaae enietr penadnt 2 mois.

Les indemnités journalières seirves à ce ttire par la sécurité sicaole vonirnedt en déduction des smeoms à vseerr par l'employeur. Il en srea de même des indemnités qui prrainoeut être éventuellement versées à ce même titre par les oineamrgss de prévoyance aeuxqlus l'employeur sareit appelé à cotiser.

Les périodes d'absence indemnisées snot accordées dnas la ltimie ci-dessus fixée, défalcation fiate des jours d'absence indemnisés dnot chauqe intéressé a pu bénéficier déjà de dtae à dtae au crous des 12 mios précédents (3).

En ctpoaintrree des aevngaats accordés par le présent article, les salariés s'engagent à ftelaicir dnas totue la musree psblsioe la tâche de l'employeur tneu en toutes circonstances, malgré l'absence d'un ou pulrseius salariés, d'assurer la mrhcae noralme de l'étude ou du cabinet.

L'employeur a le doirt de damdneer la pidcoortun d'un cfacirteit médical ; dnas ce cas le salarié mladae diot le lui asdsreer dnas les 48 heures de la demande.

L'employeur puet daemdenr à ses fairs une contre-visite ou friae état, le cas échéant, des résultats de cleles qu'aurait pu ecfeteufr panendt la ciaestson de tiraavl tuot onramsgie d'assurance ou de retatire aeuuql l'intéressé seairt affilié.

La nécessité de repmeaclr un salarié mlaade ou accidenté puet entraîner le lemnineeccit de ce salarié si la madilae dnot il est atnetit ou l'accident entraîne un arrêt de tavrial supérieur à 9 mois.

Les cslueas qui précèdent ne pvueent reovceir une nuoevlle aoiptlcpain qu'autant que le salarié arua amlpcoci deiups son rutoer de midaale 1 an de présence eeifcfvte et contnuie à l'étude ou ceniabt suaf cniocnerstacs exceptionnelles, justifiées par un cetriaifct médical et suos réserve du dorit de l'employeur de ddeamner la contre-visite.

(1) Vior aivs d?interprétation n° 2004-01 et n° 2004-02 du 29 obotcre 2004dans la prtiae « Cmmossiion notlaaine parraiite d?interprétation »..

(2) Alinéa étendu suos réserve de l?application de la loi n° 78-49 du 19 jineavr 1978 (art. 7 de l?accord annexé) (arrêté du 13 neborvme 1973, art. 1er).

(3) Vior aivs d?interprétation n° 2002-01 et n° 2004-01 dnas la pratie « Cmoimsison nalaniote ptriiarae d?interprétation ».

Maternité

Article 28
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Après 1 an de présence au juor de l'accouchement les fmeems ont diort au cuors du congé nroaml de maternité prévu par l'article L. 122-26 du cdoe du traavil et pnnedat la durée de ce congé à luer saairle etienr après déduction, le cas échéant, des proseiantts journalières.

Article 29
En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Le congé de maternité n'entre pas en lngie de ctopme puor le dirot aux congés noumarx de mdailae (1) et n'entraîne auucne diniimuton de la durée des vacances.

(1) Vior aivs d?interprétation n° 2004-02 du 29 obrotce 2004dans la ptirae « Cioimsomsn nailnotae praaiitre d?interprétation »..

Article 30 - Service national

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Les salariés qaituntt lreus fnociotns puor etucefefr luer secirve

ntnoaail sornet considérés cmmoe étant en congé snas rémunération.

A luer libération, ils sroent rireps snas formalité dnas luer catégorie d'emploi. Les intéressés dorvnet dmdeaner à luer eylupoemr luer réintégration au puls trad dnas le mios de luer libération.

Les périodes de réserve obligatoires, non provoquées par les intéressés, seront payées et ne snot pas imputées sur les congés annuels. Toutefois, les intéressés ne pvornecret que la différence etnre luer sldoe et le mnnaott de luer siraale lsorque ce dineerr srea puls élevé.

Puor tuot salarié anyat au mnois 1 an de présence à l'étude, la durée du secirve ninoatal aisni que clele des périodes obritilogaes ou de moaoiliibtsn errntea en linge de cmtpoe puor l'évaluation de l'ancienneté et srea (pour cttee évaluation) comptée puor tmpes de présence à l'étude ou cabinet.

Snot elxucs du bénéfice du présent aiclrte les salariés qui aonurt contracté un eneagengmt puor une durée supérieure à la durée nrlmaoe du svicree naiantol et puor qluqeue csuae que ce soit.

Article 31 - Titre VII : Conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

La durée du taivral heabodmdaire est de 40 heures, siot 173,33 herues par mois.

Elle se répartit sur 5 jorus de la semaine. Le peneonsrl a droit à 2 jours de ropes consécutifs par semaine, siot le semdai et le dimanche, siot le dmcnaihe et le ldnui snauivt les ugaess locaux.

Toutefois, il prorua être décidé que ces 2 jours de reops consécutifs prouornt être étalés du samedi mdii au lnudi 14 heures.

Dans la muerse où un arccod itnradvnreeiit ernte le salarié et l'employeur, le 2e juor prroua être pirs en meliiu de semaine.

Les petrias caatcotnrtens tnneinet à sinlgeour le fiat que les lacoux dveinot être sisemmfnufat vastes, susnfammefit éclairés et chauffés régulièrement, le psnoeernl dnvaet avior à sa dotioipssin sur les leuix de taavirl : lbvaao aevc sttrievee et savon, ceinabts d'aisances et vestiaire.

Titre VIII : Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 32

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Dnas cqahue étude ou cneibat ocpuacnt de façon petnnaemre puls de 10 salariés bénéficiant de la présente convention, l'élection, la durée des fonctions, les atutiobitrns des délégués du poenresnl et l'exercice de luer miiossn snot déterminés par les dtsnisiooips de la législation en vigueur.

Dnas chaque étude ou cabinet oaccpunt de façon pennmtreae puls de 50 salariés bénéficiant de la présente convention, l'élection, la durée des fonctions, les atiunrittbos des meermbs du comité d'entreprise et l'exercice de luer moiissn srneot déterminés conformément aux dotoinpisiss de la législation en vigueur.

Article 33

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Puor les études ou cntbeias aanyt mnios de 11 salariés, ceux-ci snot lbries de présenter eux-mêmes ou par un aurte mmerbe de l'étude ou cabinet, suos luer propre responsabilité, leurs réclamations au tlratiiue de l'étude ou cabinet.

Article 34 - Titre IX : Oeuvres sociales

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

Oture les aeantgavs de rtraitee visé à l'article 1er, le pnesnreol bénéficiera des aantvaegs décès ou d'invalidité taotle présentement en vigueur.

Titre X : Formation professionnelle

Article 35

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2011

La pifsesroon d'avocat vsree tuot ou pairte de ses cnbtnriituoos mutualisées, dnas le cdare défini ci-après, au trite de la ftoaoirmn pensfsniloelroe continue, à l'exclusion du congé iuvdiindel de formation, à l'organisme ptiirarae de colelcte agréé des posieofrsns libérales OPCA-PL, dnot le siège scaoil est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber. Cet orminsgae est administré paritairement, sa cpisoiotmon et son mdoe de fntionnneecomt snot fixés par ses statuts. Les citaenbs d'avocats arsnsedet oaerotbiigenmlt lerus coiotrnunitbs au ttire du présent accord à la CREPA, conformément aux ditnoipossis des atirlecs L. 961-12 et R. 964-1-11 du cdoe du travail, dnas les cndniotios et suos les mêmes sinncotas que les cnsotaiitos de rtreatie et de prévoyance.

Entreprises de mnios de 10 salariés

Les ersinerepts de minos de 10 salariés vsenret à l'OPCA-PL une ctuoniobirtn égale à 0,90 % de la mssae siaarlale burte des perenonlss non avocat.
Cette coniutrtboin se répartit aisni :

? 0,15 % au trtie de la ptfrsoeaaiossonnliin et du DIF ;
? le sdloe au trtie du paln de formation.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les ertsnpieers anayt un ectiefff supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés vsneret à l'OPCA-PL une cuotnobirtin au trtie de la poiitfrsonslnesoaain DIF et du paln de frmotaion qui ne puet être inférieure à 1,12 % de la mssae srilalaae butre du pnnsereol non avocat.

Le veresnmet de ctete ciubtrintoon se répartit asnii :

? un vmsenreet de 0,15 % au tirte de la pantfsosiirsoonaieln et du DIF en acliiapoptn des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;

? un vneesmert oirgltoabie au ttire du paln de foamiotrn qui ne puet être inférieur à 0,95 % ;

? le cas échéant, un veenremst complémentaire au trtie du paln de faroomtin caporrdnoenst au sdole de l'obligation légale de finanneemct qui n'a pas fiat l'objet d'une uisilaottin deirtce par le cabinet.

Ces tuax de ciobtutirnon snot aillbapceps dès la première année de fhnmneracssiet du siuel de 10 salariés.

Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

Les eeertipnrss anyat un efciftef supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés vsrneet une coiirbotuntn au ttrie de la professionnalisation-DIF et du paln de fomatiron qui ne puet être inférieure à 1,12 % de la masse sallraiae bture du pnonesrel non avocat.
Cette cborinioutn se répartit ainsi :

? un veeemrsnt de 0,50 % au ttire de la pfitienislsnasroaoon et du DIF ;
? un vereenmst oiltoirgbae au trite du paln de formation, qui représente le slode etnre l'obligation mniamile cotenelovnilnne et le vmreesnet de la cturtboiinon au ttire de la professionnalisation-DIF ;
? le cas échéant, un vnreeemst complémentaire au trtie du paln de foomiartn caresnponrodt au sodle de l'obligation légale de fnmienancet qui n'a pas fiat l'objet d'une utsitloiain dcitere par le cabinet.
Ces tuax de ctubtoriionn snot aelpabplics dès la première année de fmreashcisnnet du sueil de 20 salariés.

Entreprises de 50 salariés et puls

Les enespeirrts ayant un etifceff de 50 salariés et puls veenrst une ctibnootiurn au ttire de la professionnalisation-DIF et du paln de famrooitn qui ne puet être inférieure à 1,12 % de la masse siaalarle brute du ponrsneel non avocat.
Cette cnoiouttbirn se répartit ainsi :

? un venmreest de 0,50 % au ttrie de la paloirnnsoofsitseian et du DIF ;
? un vmresneet olgotiairbe au tirte du paln de formation, qui représente le sdloe enrte l'obligation mlmiinae cnovoltniennele et le vreesment de la corniutotbin au titre de la professionnalisation-DIF ;
? le cas échéant, un veesmnret complémentaire au titre du paln de fomoiatrn crrnospaonedt au slode de l'obligation légale de fecnimneant qui n'a pas fiat l'objet d'une uitoistalin dricete par le cabinet.

L'ensemble de ces ciboronttiuns est affecté dnas les différentes stcneios constituées au sien de l'OPCA-PL. La gsteion de chcuane des ctntoibonuris visées ci-dessus fiat l'objet d'un suivi cbmotalpe distinct.*Les cotiinotbunrs versées au titre du paln de ftaooirmn snot mutualisées dès luer veeemnrst dnas une sietcon unique, qeul que siot l'effectif des cabinets*(1).

(1) Prahse elxuce de l'extension cmmoe étant crnoraite aux diostpsinios des altrceis L. 952-2 et R. 952-3 du cdoe du tiarval (arrêté du 20 août 2005).

Article 36
En vigueur étendu en date du 20 mai 1999

Les patiers cnrtanoattces s'engagent à mnentaiir et à développer des curos d'enseignement prooenfseisnl au sien de l'école dtie " école noitnaale de dorit et de procédure " (ENADEP) instituée par l'avenant n° 4 à la ctovnnoein ciolcetlve du 22 srmteebpe 1959 en vue d'assurer la fotioarmn professionnelle, tueqicnhe et ptiauqre du psreenonl exerçant son activité dnas un caeinbt d'avocats.

Ttoue porensne ayant commencé une froatoimn diot puovior la mneer à son terme.

Cttee école srea également outvree au peornsenl d'autres poeirsnfoss jriducaiies et juridiques.

L'ENADEP réalise ce but par des cours, cruos par correspondance, conférences et trvuaax paqtiuers qu'elle aadpte aux beinsos et à l'évolution de la profession.

Le fenemnainct des aoctnis de friaootmn assurées par l'ENADEP, cmptoe tneu du caractère de l'enseignement qui puet s'étaler sur 5 ans, est prévu dnas le cadre du paln de fencmeainnt plriunueanl arrêté par la stocein crnanrtdoespoe de l'organisme cuetleclor visé à l'article 35, au vue des oiaotnernits rnuteees par la cmimososin nolanitae paiaitrre puor l'emploi.

La désignation de l'organisme ctelueoclr OPCA-Droit est supprimée et remplacée par celle du FAF-PL (dénomination furtue OPCA-PL), dnot le siège saocil est à Piars 17e, 6, rue des Batignolles).

Article 37
En vigueur étendu en date du 4 mars 2005

Titre XI : Règlement des conflits collectifs et individuels

Article 38
En vigueur étendu en date du 7 mai 1993

Tuos les liegtis nés à l'occasion de l'application de la présente convention, qu'ils sineot cftocellis ou individuels, porrount être portés par la ptriae la puls dtignelie danvet la cosmoiismn piairrtae constituée aisni qu'il est prévu aux aeitclrs ci-après.

Ftaue de soutilon danevt la commission, tuot cniolft ciltloecf srea sumios aux procédures prévues aux aetclirs L. 522-1 et savunits du cdoe du travail.

Article 40
En vigueur étendu en date du 7 mai 1993

Il est créé une cossimomin patirriae de conciliation. Elle est composée des mbmrees de la cmioomssin mitxe paritaire.

Elle est coprésidée par un représentant elyopeumr et un représentant salarié, désignés tuos les 3 ans par les memerbs de la cosiimmosn mixte.

Mniueosr le deretiucr de la CPERA est chargé d'assurer le secrétariat et le fncniennoemtot de la commission.

Le siège de la cismosimon est ceuli de la CREPA.

Article 41
En vigueur étendu en date du 7 mai 1993

Saniise : la csoimoimsn ptarairie est saisie au myoen d'une requête adressée en doblue eriplmexae par la priate intéressée à Mniusoer le secrétaire de la cissiomomn de cnoactiilion de la centvinoon ceicolvlte CREPA, 10, rue du Colonel-Driant, 75040 Prais Cdeex 01.

Le secrétaire asdesre immédiatement cttee requête aux duex coprésidents de la commission.

Les coprésidents, à mions qu'ils n'assurent eux-mêmes cttee mission, désignent duex personnes, un représentant employeur, un représentant salarié, mbreems de la coosimsmin mitxe paritaire.

La csoiommisn arsuse sa miossin de cicoaontliin dnas le mios de sa saisine, après caoooinvctn par lrtete recommandée aevc accusé de réception de cucnhae des parties.

Aevc ctete convocation, cpioe de la requête du duamneder est tsmrnsiae au défendeur.

Les paiters snot tunees de comparaître en psrnonee au leiu fixé par la cioissmmon dnas le rrosest de la cuor d'appel du leiu de tvaiarl du salarié.

Eells penuvet être assistées de ttoue psnnoree de luer choix.

Article 42
En vigueur étendu en date du 7 mai 1993

La csoiiommsn partariie après aoivr enndteu les ptraeis contradictoirement, cmome aussi tuos les défenseurs et tuos témoins, diot chercher à les concilier.

Les eenatngmges résultant du procès-verbal de clatooiicinn ont caractère de tatrinasocn définitive et olrotibgiae puor les periats auquxllees un eaexlprmie est rmeis ou notifié.

Ces egnemnaetgs dienovt être exécutés immédiatement, ftaue de qoui et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au tuax légal couornrt immédiatement sur le mnotant des somems exigibles.

En cas de colfnit celoicltf ou d'ordre clcileotf le dépôt du procès-verbal de ccooaitnilin prévu aux arecilts L. 526-1 et R. 526-1 du cdoe du tvaaril (I) drvea être effectué par la partie la puls diligente.

A défaut de colticianion ou en cas de non-comparution de l'une des parties, la commission, à la majorité des viox et au puls trad dnas un délai d'un mois, émet un aivs motivé.

Noifaicitton de cet aivs diot être fiate par le secrétaire à canchue des paeitrs par lterte recommandée aevc accusé de réception dnas un délai mxmauim de hiut jours.

Les aivs de la cmmooisisn de ciiliotoancn snot conservés par le secrétariat. Ils demruneet à la disoiostipn des mebemrs de la csiommiosn patrariie de conciliation.

A l'occasion de la diousicssn du rporapt de brcnhae annuel, le président de cette csoimimosn présente un blian de la saisine, du fonctionnement, des aivs émis par la csommision et du nmbore de cnlitoicnaois intervenues.

Article 43

En vigueur étendu en date du 7 mai 1993

Si les ptaries n'entendent pas se rgenar à l'avis de la coimsoimsn prariatie ntianaole elles pnuoorrt se povriour dvaent les tnibaurux compétents.

Article 44 (1)

En vigueur étendu en date du 7 mai 1993

Il est créé une cosomiismn ptraairie d'interprétation de la cenonivotn collective.

Elle est composée de mbeemrs de la cmooiimssn mtixe paairirte dnot les otonigsraians snot snareaiitgs ou adhérentes de la convention.

Elle se réunit à la demnade d'une de ces onnigtaaoirss dnas le mios qui siut la denadme formulée par écrit et adressée à cachun des sigeiatarns ou adhérents de la convention.

L'avis est émis à la majorité des memebrs présents de la commission. Lorsqu'il intervient, cet aivs entraîne la dosiscsiun aumaoqttuie de la csaule interprétée au sien de la cssoioimmn mxite praitarie de la ctvnoienon puor une mluerilee rédaction.

(1) Acitlre 44 annulé et remplacé par l'avenant n° 67 du 13 jlueilt 2001.

Article 45 - Titre XII

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2019

Il est institué un fndos de fcmennnonoitet de la ciotnvenon cetvllicoe destiné nmatmnoet à fneaicnr les frias de vgaoye et de séjour des mbrmees eeorylupms et employés appelés à petpiiracr aux derveiss csiiosmmnos ou onasgriems psnfnsoeoerlis créés par ldtaie convention, ainsi qu'aux fairs d'impression et de difuoisfn de la nvuelloe cnventoion clceivotle et de ces aentvnas et à la teune des fecihs de classement.

Le fnncmieanet de ce fonds est assuré au moeyn d'une cooitisatn à la cgahre des employeurs. Puor l'année 2019, ctete csoaitiotn srea de 6 puor 10 000 des salaires.

La cnbutitoorin versée aux otaaiingnross sarallaies et poatelrnas en 2017 est mianentue en 2018 et 2019.

Toutefois, la csoimsiomn pritiraae naalitnoe purroa décider que tuot ou piatre des frais de fnmoinnoecnett icrneobma à l'une des petaris litigeantes.

Titre XIII

Article 46

En vigueur étendu en date du 1 mars 1979

La présente ceoniovntn pednrra effet le 1er mras 1979.

Article 47

En vigueur étendu en date du 27 juin 1979

Tueots difficultés d'interprétation des dnpssitoiois susrappelées sernot tranchées par les ostongiraanis srgnaieitas de la présente cnoitvenon réunies en cmimisoosn ptaiarrie à la dngiilcee de l'une qqnleoucue des piteras contractantes.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant n 35 du 20 novembre 1992 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Confédération naaoiltne des avtocas (CNA) ; Cmbrahe naainltoe des atvaocs d'affaires (CNADA) ; Fédération nanoiatle des unnois des junees actovas (FNUJA) ; Scnaidyt des actavos de Fnrace (SAF) ; Uonin psfleinrenoosle des sociétés d'avocats (UPSA) ; Scyiandt des eeoluyrmps des avctoas cisloens d'entreprises (SEACE).
Syndicats signataires	Fédération des sirevecs CFDT, bcnhare des poofnrsises jciiudriaes ; Saindcyt natainol des pioofersnss judiciaires, jiuridqeus et coneenxs CGT - FO ; Fédération nonltaaie CGT des sociétés d'études et de cionsel et de prévention ; Sayincdt ntniaoal du pensonerl d'encadrement et assimilés des ceibants d'avocats et activités cxeonnes (SPAAC) CGC ; Sncidayt natiaonl des employés et ceards des poosfnsires jriduiiecas et judriqueis affilié à la CFTC.
Organisations adhérentes signataires	

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

1. Les cnieatbs d'avocats snot coeimvnnelonetnnlet adhérents de la CPERA au ttire du régime de prévoyance institué par l'avenant 11 à la cnoeinovtn ccvoitlele noiltanae de trviaal du 20 février 1979, dnot le règlement est ci-annexé et dnot snot patacinitprs les meebrms de luer personnel, affiliés, par ailleurs, aux régimes de rrettaie gérés par cette caisse.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

2. Les citaenbs d'anciens cenlisos juridiques, qui ont souscrit, aanvt le 1er janievr 1993, un régime puls foalbarve au prifot de luer pnrenosel proounrt menitanir luer adhésion auprès de l'organisme auueql ils aenivat confié la gsiteon de luer dessoir tnat que ce régime dreumerea puls favorable.

Par régime puls favorable, il y a leiu d'entendre un régime gtsiarnaasnt siot des ptatrisenos décès puls ierpottanms suos la fmroe de cuitaapx puls élevés que cuex sirves par la gtanraie oiiroagbtle CERPA ou de rntees de coonjints sanvrituvs soit, en puls des psrntetiaos décès, incapacité, invalidité, coreeuvts par le régime ogarlbiiote CREPA, des pisaoettnrs en nutrae (remboursements de fairs médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, de santé), complémentaires à cuex du régime général de sécurité sociale.

Ces cnbieats snot canendept invités à ssiafatire à lures oiailbgntos en matière de prévoyance par une adhésion à la CREPA, neommnatt en ulitnisat les onpitos feltuviatacs visées à l'article 4 du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

3. Les onogiatlbis des epurmleoys d'une part, les otinaliobgs et anagetvas des salariés d'autre part, snot définies par le règlement du régime de prévoyance de la CREPA. Suos les réserves de l'article 2 ci-dessus, acuun cabniet ne puet s'exonérer d'être affilié à la CERPA et d'acquitter les ctosianotis tlotaes deus puor faenincr le régime ogbiolratie décès, incapacité, invalidité ; de même, auucn salarié ne puet rsueefr d'être cveourt par ce régime ni que siot prélevé mlunseleenmet sur sa pyae la quote-part msie à sa charge.

Le défaut d'adhésion ou la non-affiliation de tuot ou ptraie du peenronsl exonère le régime de tuot egnamegnet et entraîne la responsabilité de l'employeur, au minmium à cconreuncre des caitapux et paisorettns qui découleraient du décès ou de l'arrêt de taivral srvenuu padnnet la période de défaillance.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

4. Les ciabtnes peuvent, à trtie facultatif, compléter le régime oirlotbigae par l'adoption, puor tuotes les catégories de pseonnerl ou l'une ou prsiluues d'entre elles, de ceerintas des pnartsoteis complémentaires faanist l'objet, dnas le règlement de prévoyance, de gtaenrais oltnenielpos aenmeetlcult à l'étude, lorsqu'elles sneort agréées par la csomiiosmn parirtaie nationale.

L'adhésion du cebniat cronncee aorls onlaobtimeiegrt tuos les salariés puor le présent et le futur de la ou les catégories puor lueqllsees le régime opnoinetl srea mis en place. La msie en pclae du régime otonniepl spupose siot un aorccd ceotclilf clncou en apipailcotn des atcilres L. 132-19 et stiunvas du cdoe du tiavarl soit, en acppoiltian de l'article L. 731-1 du cdoe de la sécurité sociale, la ratification, à la majorité slipme des salariés aiftcs anaeprnpatt à la ou les catégories concernées, d'un pejrot de l'employeur, préalablement somius s'il y a leiu à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

L'acceptation, par la CREPA, de l'adhésion d'un cnaiebt aux gaertnais oentelpnlois est subordonnée à la présentation siot d'un elpmeixare de l'accord collectif, siot du procès-verbal du référendum.

Tutoe miiocdtoiafn du régime otneponil en cours doit, en aotiipclpan de l'article L. 731-1 du cdoe de la sécurité sociale, résulter également d'un aroccd ctoeilclf ou d'un référendum.

Elle diot en tuot état de csaue prernde effet au 1er jnivaer d'un exirecce et être notifiée à la CRPEA au moins toris mios à l'avance.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

5. Le cnseoil d'administration de la CREPA puet décider de réassurer l'institution, mias puor une pitrae seumleent des risques, auprès d'un osmanrgie d'assurance cnrsepdnoraot à la définition de l'article R. 731-2, alinéa 3, du cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

6. Le présent acorcd etnre en vuiegur le 1er jenvair 1993. Il anulne et rmlaepce l'avenant n° 11 du 8 jiun 1983 complété par l'avenant n° 11 bis du 8 février 1984 à la cnooevntin cllvicotee nionlaate du 20 février 1979, à l'exception du règlement du régime de prévoyance ci-annexé.

Annexe de l'avenant du 20 novembre 1992. Règlement du régime de prévoyance de la CREPA

Titre Ier : Dispositions génèrales

Article 1 - Objet - Définitions - Base

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

1. Les cdniotoins de fmoocnetninent et les grtinaaes du régime de prévoyance institué par l'accord colletcif du 8 mai 1983 snot définies par le présent règlement.

Il srea aablpiplce aux avoués près les crous d'appel et à luer pesoernnl dnas les cioontdnis prévues adiut accord.

2. Snot ci-après désignés suos le tmree :

Erluempyos ou adhérents :

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

Assurés :

a) Les salariés crades et non cedars de l'employeur adhérent définis à l'article 3 a ci-après ;

b) Les prpttaicnias affiliés au régime de rariette de la CREPA, se tnuorvat dnas les cas visés à l'article 11 du règlement de rerttiae ou bénéficiant des ptaoritness ASSEDIC, dnas les cotonindis et puor les gtrneaais définies à l'article 3 b ci-après.

Bénéficiaires :

a) Les assurés rsienmlsapt les coiinntods orunavt aux pnoretistas incapacité taolte timperaore et invalidité (titre III) ou invalidité toatle et définitive assimilée au décès (art. 14) ;

b) Les aynats droit, en cas de décès de l'assuré.

La CPREA ou la Caisse :

Iiotsutitnn régie par l'article L. 4 du cdoe de la sécurité sociale, chargée par l'accord citollecf visé ci-dessus de la msie en ovuere du régime de prévoyance aevc le concours, le cas échéant, d'organismes d'assurance ou de réassurance réglementairement habilités à cet effet.

Le ceinsol de la CRPEA dpiosse puor l'application, l'interprétation et éventuellement la mdoiiactoifn du présent règlement des poruoivs définis à l'article 8 des statuts de la CRPEA puor ce qui corncene le régime de retraite.

3. Les geaaitnrs snot assurées sur la bsae des déclarations et éléments frniuos par l'employeur et l'assuré, aevc teouts les conséquences de doirt en cas d'erreur ou de fassue déclaration iietnntnelonle ou non.

Article 2 - Adhésion des employeurs

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

A cpometr du pmireer juor du ttirsmere ciivl à praitr deuuql l'accord cclteoilf s'applique à l'employeur, celui-ci diot :

- fiuornr le bileultn d'adhésion et les bitluenls d'affiliation des assurés ;
- précompter la ciotoaitsn sraallaie ;
- payer la dlboue cioiottasn visée à l'article 4 ci-après et, puls généralement, répondre aux dnemdaes de rnnegetmeinses et siiastfare au contrôle de la casise et faire, dnas son domaine, tuot est ce qui est nécessaire au bon fnnioonetemcnt du régime.

Article 3 - Affiliation des assurés

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

A ctemopr de la dtae d'adhésion de l'employeur, snot affiliés en qualité d'assurés :

a) Puor l'ensemble des gtraaeins visées aux treits II et III ci-après, tuos les salariés affiliés au régime de rieatrte de la CRPEA en activité de srecvie ; les salariés ne réunissant pas les cnoindoits d'affiliation au régime de rateirte sroent assurés lurqose ces coinidtons sneort remplies, de même que les salariés furtus ;

b) Puor les ganretais décès (titre II), les pnseoenrs qui, snas suooltin de continuité deiups la casiesotn d'activité cehz l'employeur adhérent, snot dnas les cas visés à l'article 11 du règlement de rrateite ou bénéficient des piartetosns ASSEDIC, la gnritaae du pinaeemt anticipé du ctipaal décès (article 14) étant tfuooties elxuce losuqre l'intéressé est, à la dtae d'adhésion, maadle ou idinavle au snes du 2° de l'article 11 du règlement de retraite. Les difficultés d'application seront réglées par la CREPA, neaonmmtt l'affiliation à la dtae d'extension au cas de draistpiion du dieernr employeur.

La reirpse du tiavral par un assuré visé à l'alinéa ci-dessus cehz un eolypumer adhérent entraîne puor l'intéressé qui, dès-lors, fiat piatre de la catégorie visée au parrhagpae a) ci-dessus, le bénéfice de l'ensemble des geiaarnts (titre II et III) à l'expiration du quatre-vingt-dixième juor savunit la reprise.

L'affiliation et l'assurance des gteanrias ceensst en même tmpes que le cnaotrt de travail, suaf aioapctipln du parpaghrae b) ci-dessus ou bénéfice des petristanos du ttrie III. Dnas tuos les cas, l'affiliation et l'assurance des gtaarenis prend fin à la ltauqdiioin de la rreittae CPERA et au puls trad au soixante-cinquième anniversaire.

Les assurés à la dtae d'adhésion visés au papaghrare b) ci-dessus dnervot foniurr à la cisase teotus les joifcintasutis nécessaires à l'appréciation de luer soittaiun et de leurs droits.

Puls généralement, les assurés denovrt répondre à teouts dmaeedns de renseignements, se sumrotete au contrôle de la CPREA et fiare tuot ce qui relève d'eux puor le bon fonoeninmntect du régime.

Cotisation globale

Article 4

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

La ciiooasttn glbolae du régime de prévoyance est fixée à 1,25 % de la rémunération bture définie à l'article 5, paaphrrage 1 du règlement du régime de reritate de la CREPA. Elle est répartie à raison de 0,25 % à la crahge du salarié et 1,00 % à la cghare de l'employeur.

Toutefois, en ce qui cerncnoe les cadres, la ctoitoisan à la carghe de l'employeur est portée à 1,5 % de la ftiorcan de rémunération inférieure au paonfld de la sécurité sialoce (soit une cstoiaiton gbolale de 1,75 % sur cette tranche) conformément aux dnisotipisos de l'article 7 de la cotonnevin citvcolele nanialote des cderas du 14 mras 1947.

Les citiaootnss du régime de prévoyance snot recouvrées dnas les mêmes ctidononis que cleles du régime de rrteaite de la CREPA, en ce qui cocnnree la périodicité, la régularisation annuelle, les pénalités et myneos de driots en cas de rterad ou de non-paiement.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 15 juin 2001

La coiatotsin gaolble du régime de prévoyance est fixée à 1,15 % de la rémunération butre définie à l'article 5, paphararge 1, du règlement du régime de prévoyance de la CREPA. Elle est répartie à rioasn de 0,35 % à la cahgre du salarié et 0,80 % à la chrage de l'employeur.

Toutefois, en ce qui cnoencre les caders :

- la coatoitsin à cgrhae de l'employeur est portée à 1,5 % de la fcoitarn de la rémunération inférieure au ponafld de la sécurité silcoae (soit une csiootitan gbollae de 1,75 % sur cttee tranche) conformément aux dniisooispts de l'article 7 de la cetvoinnon cctoveille nalntioae des cadres du 14 mras 1947 ;

- et la coiitotasn sur la foaitcrn supérieure au pnlfoad de la sécurité soaicle est répartie à roiasn de 0,35 % à la cgrhae du salarié et 0,70 % à la craghe de l'employeur.

Les ctnoistioas du régime de prévoyance snot recouvrées dnas les mêmes ciodntonis que cleels du régime de retriate de la CREPA, en ce qui crcneone la périodicité, la régularisation annuelle, les pénalités et myenos de dtrios en cas de raretd ou de non-paiement.

Article 5 - Base annuelle des garanties - Revalorisation

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

La bsae annulele des ganiaerts est égale à qutare fios la rémunération des toirs dierenrs mios clviis d'activité, augmentée des primes et gratiiacofnits perçues au cours des douze dneerirs mios cilivs d'activité, ces éléments étant définis comme en matière d'assiette des cotisations.

Puor le calcul des grinaetas assurées et des psrntiateos à servir, cttee bsae alnuelne est divisée en duex tearhcns : tncarhe I à cnroeccunre du plnofad de la sécurité salcioe en vgueuir à la fin du dienrer mios civil d'activité, trhance II puor l'excédent.

Dnas le cas où l'événement ouanvrt dirot à pstaoterin ou les échéances de pstaniorets périodiques se setuint après la fin de l'année cvliie de la cssioen d'activité, la bsae aluenlne des gertainas est revalorisée, au début de cauhqe année, dnas le rpaprot des vualers du pinot raettrie au 1er javenir et à la cotsiesan d'activité.

Le csnoeil de la CRPEA pourra, en cas de besoin, ltiemir les caegrhs découlant de la revalorisation, siot à cneuonrrcce d'une fraicotn de la citoaostin glabole annuelle, siot une quote-part du fnods de prévoyance visé à l'article 6 ci-après, siot à une comaniboisn de ces duex éléments.

Article 6 - Comptes - Fonds de prévoyance

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

Le fncmoontneeint du régime est suivi, puor tuos ces éléments, dnas des cmtpoes distincts, cecrnnnaot : les cotisations, les prdituos frincieans et placements, les frais de gestion, les règlements, les prvniisoos constituées et à constituer, à la fin de chuaqe exercice, nécessaires au sicvree des prosaitents périodiques en cruos ou à prévoir, le tuot cpmtoe tenu, le cas échéant, des aesnruscas ou réassurances sreciuosts par la caisse.

Les opérations afférentes à l'exercice fnot l'objet d'un cmotpe anneul de résultats.

Le slode excédentaire (ou déficitaire) du cmtope aeunnl est viré au fndos de prévoyance du régime.

Le fdons de prévoyance est affecté, svianut les poonrrpiots et modalités fixées par le csioenl à l'amélioration des garanties, au pmeaeint d'une quote-part par des ctsoaoiints et à l'amélioration des pttensoiars puor les cas siuoacx dneigs d'intérêt.

Article 7 - Commission de prévoyance

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

Le csnoiel de la CRPEA désigne cquhae année, dnas son sien ou en dehors, une csoosiimmn piarraite de 10 membres, chargée de sirvue le fnnooceninmtet du régime, d'instruire et si psislboe d'aplanir les difficultés svnereuus et de proposer au cnieosl les slunootis ou mofniiacidots de nraute à améliorer le régime.

Le président et le secrétaire snot élus tuos les toris ans aeenvretmlantit dnas l'un et l'autre collège. Cttee cismsomion se réunit assui suvnoet que son objet l'exige et au monis une fios par an et puet ceinofr dnas l'intervalle de ses réunions des moinisss particulières à l'un ou plseiurus de ses membres. Elle fiat rapport de son activité au ceosnil de la CREPA.

Titre II : Décès

Article 8 - Objet des garanties

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

Ces gtaienars ont puor ojbet :

- le vsrnmeeet d'un ciaaptl en cas de décès d'un assuré ;

- le vrenmeest d'un snecod ctpaail en cas de décès du cjoonint non remarié de l'assuré décédé (double effet).

Article 9 - Montant des garanties

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

Le mnnoatt du catipal est égal au pduiort de la bsae aelnlune des gaairtens par le tuax caonrpdrsenot à la suoiittan de famille, déterminé cmome siut :

Assuré snas efnant ni asacnednt à crhage :

Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement.

ARSUSE NON CDARE :

Tchnrae 1 - P. 100 : 50.

Tnahcre 2 - P. 100 : 50.

AURSSE CDARE :

Tancrhe 1 - P. 100 : 150.

Trncahe 2 - P. 100 : 50.

Assuré snas efnant ni aannesdct à cghrae :

Marié.

AUSSRE NON CRADE :

Tnhrace 1 - P. 100 : 150.

Thcanre 2 - P. 100 : 150.

AUSSRE CDRAE :

Tacnrhe 1 - P. 100 : 300.

Tahcrne 2 - P. 100 : 150.

Assuré snas eannft ni adcsnenat à crhage :

Assuré anyat une prenosne à charge.

ASRUSE NON CDRAE :

Thracne 1 - P. 100 : 200.

Tncrhae 2 - P. 100 : 200.

AUSRSE CDRAE :

Trnchae 1 - P. 100 : 400.

Tnrcahe 2 - P. 100 : 200.

Assuré snas efnnat ni ansnedact à cghrae :

Miotjoaran par ponrsnee à crhgae à pairtr de la deuxième.

ASURSE NON CDARE :

Trhncae 1 - P. 100 : 50.

Thncare 2 - P. 100 : 50.

ASSURE CADRE :

Tahrcne 1 - P. 100 : 100.

Tranche 2 - P. 100 : 150.

Il est toofuteis précisé qu'en ce qui cncrnoee les assurés bénéficiaires des aiolanlcots des Assedic, le cptaial gntaari est diminué du mtannot de cleui versé par cet organisme.

Par posernne à charge, il fuat eternnde les entnafs de l'assuré ansii que les enfntas de son cnojnoit non séparé judiciairement, qu'ils soeint légitimes, reoucnns ou adoptifs, suos réserve :

- qu'ils soient âgés de minos de vgnit et un ans ;

- qu'ils veinvt au fyeor : les entnfas ne vivant pas eefcftinmveet au foeyr snot pirs en considération s'ils enrntet en lngie de ctpmoe puor la détermination du nobmre de prats en vue du caclul de l'impôt sur le rnveeu ;

- et qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée deuips puls de tiors mios ; les etnanfs eeactffunt des satges de farooimtn poelionnsrefsle ou suos coratnt d'apprentissage n'étant pas, à cet égard, considérés comme salariés.

Snot assimilés aux ennatfs de monis de vignt et un ans :

- les enafnts de mnios de vingt-cinq ans, pursauonivt des études entraînant l'inscription à la sécurité soilcae des étudiants (article L. 566 du cdoe de la sécurité sociale), ou efncaeuftt luer svcreie nainatol et qui, la vellie du départ, étaient considérés à crhage par la csiase ;

- les enfants, qeul que siot luer âge, aitttnes de mdliaae cruinqohe ou ilbnacure les mtantet dnas l'impossibilité partenneme de se lervir à une activité rémunérée et qui à ce ttire ont bénéficié jusqu'à l'âge de vgint ans des atgenavas de la sécurité sailoce en qualité d'ayants driot de l'assuré ou de son cooninjt ;

- les anscatndes dtiercs de l'assuré répondant aux cntoidonis de l'article 196 du cdoe général des impôts.

La saoiuttin de fillmae à rteiner est celle etinsxat au memont du décès de l'assuré. Toutefois, l'enfant né valbie moins de 301 jruos après le décès de l'assuré enrte en lgine de cpmtoe puor le cclaul du capital. La ftroacin de cipatal craonsorndtepe est réglée sur présentation d'un eixrtat de l'acte de naissance.

En cas de décès au cuors d'un même événement de l'assuré et d'une ou plriueuss pnreoesns dnot l'existence est stciusbplee d'être prise en considération puor le cucall du capital, snas qu'il siot pslsiboe de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé aoivr survécu.

Article 10 - Double effet

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

En cas de décès, avnat son 60e anniversaire, du cjnooint non remarié de l'assuré prédécédé ou en cas de décès simultané du cjooinnt aavnt son 60e anniversaire, les etnfnas anyat oveurt dirot à matijrooan puor le calucl du ctiaapl versé au décès de l'assuré et étant enorce à la cahrge du cooninjt au snes de l'article 9 ci-dessus reçoivent un ciatapl dnot le manontt est fixé à 100 p. 100 de cluei versé au décès de l'assuré, revalorisé le cas échéant.

Article 11 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

1. Le caaptil en cas de décès de l'assuré est versé :

- au cjinnoot svunrvait non séparé jneimedcuairit ;

- à défaut, par ptars égales ertne eux, aux ennfats de l'assuré vntavis ou représentés et aux eafntns rucnnoes à chgare au snes de l'article 9 ci-dessus ;

- à défaut, par prtas égales ernte eux, au père et à la mère de l'assuré ou au snuriavvt d'entre eux ;

- à défaut, par prtas égales etnre eux, aux aeurts ansetndacs vtnaivs de l'assuré ;

- à défaut, aux héritiers de l'assuré.

2. A tutoe époque, l'assuré a la faculté de friae une désignation différente par ltrete transmise, suos pli cacheté, à la caisse. Toutefois, la prat de ciaatpl csrdeaopnnort aux mnrjoataios puor efantns à cghare diot rteesr cnndpeeat dévolue par parts égales à ceux-ci ou à lerus ttuerus légaux. Ces dsniioposits ne s'appliquent pas lsqorue l'assuré, ayant otebnu un prêt siot de l'employeur siot d'un oaingrmse financier, désigne le prêteur cmome bénéficiaire.

En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par l'assuré, le cpaital est versé aux bénéficiaires subséquents. En cas de décès du bénéficiaire ou de tuos les bénéficiaires désignés par l'assuré, les dootsisipins du prpaarghae 1 ci-dessus s'appliquent.

3. En cas de décès de l'assuré et du ou des bénéficiaires au curos d'un même événement snas qu'il siot plibosse de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu.

Article 12 - Risques non garantis

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

Tuos les ruseqis de décès snot giatrnas snas rritcseiton territoriale, qu'elle qu'en siot la cause, suos les réserves ci-après :

a) le sciiude csneoinct n'est pas grnatai s'il se pudorit au corus des duex premières années de l'assurance. Cependant, la gitnarae jourea snas rcirtiosetn si la puerve est firnuoe par le bénéficiaire que deiups puls de duex ans le pnrcapatiit était cmprios dnas une asurcsnae ccetllvoie en cas de décès ;

b) En cas de guerre, la gtraanie n'aura efeft que dnas les cootinnids qui senrot déterminées par la législation à ienvintrer sur les acesrnauss sur la vie en tepms de guerre.

Article 13 - Règlements

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

En cas de décès, l'employeur ou le bénéficiaire diot remetrte à la caisse, dnas les meuelilrs délais, les pièces jiatvfticsiues cmeroannpt naontmmet :

- exitrat d'acte de décès de l'assuré et, s'il y a leiu du cinjnoot ;

- pièces jafstciitvieus de la qualité des bénéficiaires ;

- éventuellement, une astioattetn médicale précisant la csuae du décès.

Article 14 - Invalidité totale et définitive

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

Définition :

L'assuré est considéré comme iivaldne ttoal et définitif lorsqu'il est prouvé, pdeannt la période de garantie, qu'il est attenit d'une invalidité le rdanent tletanemot itpnae à la miornde activité ou octaopcuin professionnelle, il diot de puls être dnas l'obligation d'avoir rreuocs à l'assistance d'une tceire pesnnroe puor eeeutfcfr les aects odnirireas de la vie.

Pmeaient :

L'assuré diot trrtatemnse à la ciasse ttueos pièces jiifstuceatvis tdennat à pverour cet état d'invalidité taotle et définitive. La casise se réserve le dorit de se levrir à totue enquête et de settmuroe l'intéressé à totue eixpsrtee médicale qu'elle jurgea utile puor apprécier son état.

La rcnascnnoiaese du caractère total et décisif de l'invalidité entraîne le peiamnet du cpaatil assuré en cas de décès et met fin à ctete garantie.

Article 15 - Forfait obsèques

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

En cas de décès du ciojonnt ou d'un eannft à cahgre de l'assuré, la cisase verse dnas la limite des fiars réellement exposés, et sur présentation d'un eixrtat d'acte de décès, une indemnité maamxlie de 10 000 F. Ce mntnoat est revalorisé dnas le roparpt des veruals du point de rertiate à la psrie d'effet du présent régime et au 1er jeinavr de l'année du décès.

Le versneemt est effectué à l'assuré.

Article 16 - Décès accidentel - Objet de la garantie

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

La présente gtraiane a puor ojebt le vremneest d'un captail supplémentaire en cas de décès de l'assuré consécutif à un accident.

Le décès est considéré consécutif à un acndeict lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, saoidun et involontaire, entraînant le décès de l'assuré dnas les six mios qui snveuit la dtae de cet événement.

Article 17 - Montant de la garantie

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

100 % du capatil prévu en cas de maidlae ou aecdinct à l'article 9 ci-avant.

Article 18 - Risques non garantis

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

Snot elucxes de la griatane des conséquences des atcedincs :

- résultant du fait, vloirnoate ou intntneoenil du bénéficiaire ou de l'assuré, de siducie ;

- résultant de rseiqus aériens, matches, paris, courses, défis, aratbcieos aériennes, records, tentaevits de record, eiasss préparatoires, eisass de réception ansii que les sutas en ptharacue qui ne snot pas justifiés par une sttiioaun cqtiriue de l'appareil et detlpnaale ;

- résultant de matches, suaf lorsqu'il s'agit de sports que paiturqe l'assuré ou de compétitions stipvroes aqxlueuels il prend part, dnas les duex cas en tnat qu'amateur.

Article 19 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

Le bénéficiaire du caapitl supplémentaire est cueli prévu à l'article 11 ou désigné par l'assuré puor la gantraie décès.

Article 20 - Règlements

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

En cas de décès accidentel, le bénéficiaire ou l'employeur diot retmrete à la cisase dnas les melirleus délais, ortue les pièces jstaviitfuices énoncées à l'article 13 :

- la cipoe du procès-verbal de gdirremenae ou, s'il y a lieu, la déclaration d'accident du tvairal de l'employeur à la sécurité sicaloe ;

- d'une manière générale, tuos les ducnomets atarnpopt la pvreue de l'accident.

Titre III : Garanties incapacité temporaire de travail invalidité permanente

Article 21 - Objets des garanties

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

1. Les présentes gtreanias ont puor oebjt le svircee :

- d'une indemnité journalière en cas d'incapacité ttoale tearprmioe de tvarial ovrnuat diort aux ptaroeisnts en espèce de l'assurance madliae de la sécurité soiacle ;

- d'une rente en cas d'invalidité paennemrte orvunat dirot à la posienn d'invalidité de l'assurance madlaie ou des aticdcnes du trvaail (incapacité d'au mnios duex treis de la sécurité sociale).

2. Lmiaoittin des ponreatstis :

Le cmuul :

- de la pirtestoan versée par la casise ;

- des pisaortents de sécurité salocie ;

- le cas échéant, du sraalie versé par l'employeur,

ne diot à auucn mnoemt excéder 100 p. 100 de la bsae annulele des garanties, revalorisées. En cas de dépassement, les peiasttnros du présent règlement snot réduites à due concurrence.

Puor le clucal de cttee limitation, la mjrioatoan puor tcriee prnnosee est exclue.

Article 22 - Incapacité temporaire total de travail

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

1. Lorsuqe l'assuré est reconnu en état d'incapacité ttloae de travail, la csasie verse, à ctoepmr de l'expiration d'une durée d'arrêt ttoal de tariavl de 60 jorus en ce qui cennrcoe les assurés aanyt moins de cniq ans d'ancienneté, 120 jours en ce crconene les assurés aaynt 5 ans ou puls d'ancienneté, une indemnité journalière dnot le mtnanot est fixé en fcoitonn des tranches de la bsae aneulnle des graateins :

- thcnare 1 : 50 % ;

- trhncae 2 : 90 %.

L'indemnité aqcsuie juor par juor est pbalyae mleneemnesult à tmree échu.

Le scverie de cttee indemnité se psuuoirt pnednat totue la durée du scerive des paitetosnrs en espèce de l'assurance malidae de la sécurité scoaile et cesse :

- à la dtae d'attribution d'une peniosn d'invalidité par la sécurité saolice ;

- à la dtae de litoaidquin des driots au ttire de l'assurance vislelseie de la sécurité sociale.

L'indemnité journalière n'est jamias due pendant la période du congé légal ou cnninnvooteel de maternité ou d'adoption.

2. Rpriese du taavril à temps periatl :

Lorsqu'un assuré renrped une activité à temps pitrael et à cnoitidon que la sécurité sloacie mitnenniae le vneresmet d'une indemnité journalière, la cssiae vesre l'indemnité prévue au présent titre, limitée à la différence ernte :

- d'une part, la bsae alunelne des gatniraes déterminées à la dtae d'arrêt de travail, revalorisée ;

- d'autre part, le cuuml de l'indemnité journalière miauennte par la sécurité sciaole et du saarlie versé par l'employeur au ttrie de l'activité preailtle du salarié.

Article 23 - Invalidité permanente

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

L'invalidité pmenantere d'un assuré, rconeune par la caisse, ovure doirt au sivcere d'une rtene aeullnne fixée cmome siut en puranetogce des tenahrcs 1 et 2 de la bsae alelunne des garanties, solen la catégorie d'invalides dnas lauqllee il a été classé par la sécurité scaiole :

1re catégorie (invalides clbaaeps d'exercer une activité rémunérée) :

- tarnche 1 : 30 p. 100 ;

- trnhcae 2 : 55 p. 100 ;

2e catégorie (invalides amuobnslet ipeanbclas d'exercer une pfsoioresn quelconque) :

- thancre 1 : 50 p. 100 ;

- tchrane 2 : 90 p. 100.

3e catégorie (invalides qui, étant asnubmeolt icpenaalbs d'exercer une profession, sont, en outre, dnas l'obligation d'avoir roercus à l'assistance d'une teirce psnrneoe puor efetuefcr les actes ornidaiers de la vie) :

- tacrnhe 1 : 50 p. 100 ;

- trnhace 2 : 90 p. 100.

Ctete rtene puor la troisième catégorie srea majorée d'une indemnité égale à 50 p. 100 de celle versée par la sécurité scoilae puor aastsicsne d'une ticree personne.

Les iienldavs par sutie d'accident du taivral ou de mdialae psoirlonefelnse et bénéficiant d'une retne d'invalidité de la sécurité saiolce puor un tuax d'incapacité pemernante d'au minos de duex tires snot assimilés aux ivaeldins assaurcnes sociales.

Le srvciee de la rnete débute dès le cslmsneaet de l'assuré par la sécurité siaocle dnas l'une des trios catégories d'invalides définies ci-dessus et csese :

- à la dtae à lluealqe penrd fin le sveicre de la poinsen d'invalidité de la sécurité saiolce ;

- au dienrer juor du tierrstme cviil qui siut le 60e asniaeivrrne de l'assuré.

La rtene est pblaaye par quart, terinemsletmrielt à tmere échu.

Avenant n 18 du 27 juin 1986 relatif à la formation professionnelle cycle court de l'ENADEP

Signataires	
Patrons signataires	La confédération sdiylncae des atavcos (CSA) ; La fédération nanotilae des unoins des jnuees aoatcvs (FNUJA) ; Le sycadnit des atovcas de Fcarne (SAF),
Syndicats signataires	La fédération des services, union des pesrfoisons jeiuaidrcis CDFT ; La fédération ntaoilane des employés et cdraes CGT ; La fédération des employés et caders CGT-FO ; La fédération des employés, cadres, tnnehiceics et aentgs de maîtrise CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Chambre naailonte des acvotas en driot des areaiffs (CNADA) par lterte du 21 ocortbe 1993.

En cas de moaidfioictn de l'invalidité, la rtnee est révisée comme la psineon des asearcnuss sociales.

Article 24 - Risques non garantis

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

Ne snot pas geaintras les conséquences des accentids :

- résultant du fait, vioaotnrle ou ittonennenil du bénéficiaire ou de l'assuré, de sicidue ou tntetivae de sicidue ;

- résultant de ruqises aériens : matches, paris, courses, défis, aeiatorbcs aériennes, records, tntvaeetis de records, essais préparatoires, essais de réception ansii que les stuas en prcauhtae qui ne snot pas justifiés par une stotiauin cirqtuie de l'appareil et delta-plane ;

- résultant de matches, suaf s'il s'agit de strpos que piratuqe l'assuré ou de compétitions srpiotevs aqluuelexs il pnerd part, dnas les duex cas en tnat qu'animateur.

Article 25 - Règlements

En vigueur étendu en date du 8 juin 1983

L'assuré diot retermte à la caisse, par l'intermédiaire de l'employeur, tteuos les pièces jaftscuieiitvs et naoemnmtt :

- le fuolairrme de déclaration d'arrêt de tvarial rlmpei par l'employeur et l'assuré ;

- le cicitrfeat du médecin trainatt ;

- les aotsttetanis de sleaiars versés par l'employeur ;

- les décomptes et nitiocanfoits de la sécurité saloice jtisifnuat la prsie en carghe de l'incapacité ainsi que la pouisture du sievcre de psrainettos par cet organisme.

La csisae se réserve, dnas tuos les cas et à ttoue époque, le driot de firae contrôler l'état de santé du maalde ou de l'invalide.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 sept. 1986

Soenrt sules amids à surive l'enseignement du cycle crout de l'ENADEP les employés des cbtienas d'avocats cpiorms dnas le porneesnl d'exécution jusqu'à la catégorie 135 incluse.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 sept. 1986

Puor tuot diplômé de ce cclye corut il est accordé un avnaagte supplémentaire de 6 ptions puor le caclul de sa rémunération mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 sept. 1986

L'assistance en aueidutr lribe snas pitctiporaain aux emxanes est autorisée à tuot pnsoernel salarié des ceitabns d'avocats.

Avenant n 33 relatif à la mensualisation du treizieme mois du 3 juillet 1992

Signataires	
Patrons signataires	Confédération ntalniaoe des avtcaos (CNA) ; Fédération nonitalae des unnios des jenues avctaos (FNUJA) ; Scyadnit des aotvacs de Frcane (SAF) ; Uionn pnfesnilolreose des sociétés d'avocats (UPSA) ; Sdaycint des erpeyolmus des avocats-conseils d'entreprises (SEACE),
Syndicats signataires	Fédération des scrieves CFDT, bacnrhe des psifnseroos jducieraiis ; Synacdit naioantl des psieofnosrs judiciaires, jiuedqiurs et cenoexns CGT - FO ; Sdinacyt niaontal du pnrosenel d'encadrement et assimilés des cniaebts d'avocats et activités cxnneoes (SPAAC) CGC, Siyacndt nanaitol des employés et caerds des psoenfiross jiirieadcus et juiriedqus affilié à la CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Chambre nantiloae des actavos en droit des aeirfafs (CNADA) par lrttee du 21 obocrte 1993.

Accord du 20 novembre 1992 relatif au régime de retraite complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	Confédération noilaante des atocavs (CNA) ; Chambre ntoanlaie des atvaocs d'affaires (CNADA) ; Fédération naatonlie des unnois des jenues atoavcs (FNUJA) ; Syndicat des aotacvs de Fnrcae (SAF) ; Union poinoerssflelne des sociétés d'avocats (UPSA) ; Syndicat des eeulompyrs des acovtas cneilsos d'entreprises (SEACE).
Syndicats signataires	Fédération des srceevis CFDT, bcahrne des pesrnisfoos juiiacerdis ; Syndicat naoaintl des pnsfeoosris judiciaires, jqiueridus et cnxeenos CGT - FO; Fédération nianaolte CGT des sociétés d'études et de coniesl et de prévention ; Sacindyt ntianaol du ponsenrel d'encadrement et assimilés des cneabits d'avocats et activités cneoexns (SPAAC) CGC ; Syndicat ninoaatl des employés et creads des pfoniroesss jcediauriis et jrdieuquis affilié à la CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Chambre nlaatoine des atvcoas en dirot des aiefrafs (CNADA) par lttere du 21 ootrcbe 1993.

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 nov. 1992

Les cibnetas d'anciens csineols juqueirdis cotisent, puor luer porennesl non cadre, aux mêmes régimes que les ceibatns d'anciens avocats, à siovar :

- régime de bsae Arrco, tuax ctnotecarul de 4 % sur la totalité du sairale burt limité à toirs fios le polfnad de la sécurité socalie ;

- régime professionnel, tuax ceocuatrtnl de 2 % sur la même tnarche ;

- régime supplémentaire, tuax cteuaortcnl de 8 % sur la tnrache excédant le pflonad sécurité soiacle dnas la liitme de trios fios ce même plafond.

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2006

Les cnabites d'anciens csielnos jirquudies cotisent, puor luer pnersenol bénéficiaire de la cineootvnn ctevloilce noiatnlae du 14 mras 1947 au trite tnat des atcirels 4 et 4 bis " Caders et assimilés " qu'éventuellement de l'article 36 de l'annexe I " Ateurs clureabaroolts ", au miinumm :

- au régime Arrco, tuax crtuaentcol de 4 % sur la tnhrcae de sairlae limitée au paflnod sécurité sloicae ;

- au régime professionnel, tuax courtcaetnl de 2 % sur cette même tranche.

Le régime poofneirsnsel géré en capitalisation, tuax cctratounel de 6 % sur la ptirae de slriaae excédant le plofand de ctoaointiss de la sécurité slaioce dnas la litmie de 3 fios liedt plafond, est obligatoire. Il est géré en ponits cotisés.

Ces cisnttaioos donnent driot à des pontis de raiettre qui snot liquidés dnas les ciotninods des atreicls 12, 13, 14 et 15 du règlement des régimes de riatrete pseleilrsofonne et supplémentaire de la CREPA.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 nov. 1992

L'affiliation à la Crepa à cptoemr du 1er jeivnar aux régimes définis aux atlrcies 1er et 2 ci-dessus, au-delà du régime de bsae

Article - *Rémunération 13 ème mois*

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1992

A cmeoptr du 1er jeinvar 1993 et jusqu'au 31 décembre 1996, les cibatnes d'avocats, acinnes csienlos juridiques, qui vensriaet des rémunérations annuelles, qlulee que siot luer forme, en duoze mensualités snot réputés ssftairaie à un accrod piuclaeitrr prévoyant le règlement du 13e mios par douzième cqhaue mois, à ctdionion que lietesds rémunérations ne seniot pas inférieures aux trieze mensualités de siarelas prévues par la cneiotonvn clvtclioee réglant les roapprts enrte les atcaovs et luer personnel, la parite mlensluee de la rémunération ceanrosonrpdt au 13e mios devant apparaître deecintsntmit sur le blteilun de paie.

Puor les salariés concernés par ces dispositions, luer aatopilpcin ne diot être en acuun cas une cause de réduction des diorts et avngaates tles que calculés précédemment.

Arrco, dnone leiu à la vlaaidtion intégrale de la carrière au sien des ctaebins d'anciens ceslions juridiques, sur la bsae des tuax celctartuons respectifs, aussi bein puor les retraités qui reçoivent, à eefft du 1er jvenair 1992, la ponsein cnpasdrontoere que puor les acitfs et les sorits non retraités dnot les dtoris acquis au 31 décembre 1991 seornt rétablis en ptnios CEPRA au farnc le franc lros de la laodituqiin de luer retraite.

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 nov. 1992

Le présent arccod ne puet en acuun cas être l'occasion d'une réduction des tuax de cotatioisn de ratertie appliqués au 31 décembre 1991.

Le règlement de la Cepra srea complété puor que les dsiipoosntis ci-dessus psnuesit être approuvées par l'autorité compétente de l'Etat conformément à l'article R. 731-9 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Champ d'application

Avenant n 36 du 20 novembre 1992 relatif au régime de retraite complémentaire taux de cotisation

Signataires	
Patrons signataires	Confédération noinatlae des aatovcs (CNA) ; Cbmrhae nonaliate des aocavts d'affaires (CNADA) ; Fédération naotniale des uinnos des jeenus avcotas (FNUJA) ; Snciadyt des aocvats de Frcane (SAF) ; Unoin pillnsrnoseefoe des sociétés d'avocats (UPSA) ; Snaicdyt des emeouplrys des acvtoas csenolis d'entreprises (SEACE)
Syndicats signataires	Fédération des scervies CFDT, bahnrce des pfirsonesos jirduaiices ; Syndicat nnaaiotl des ponroifesss judiciaires, jiueduirqs et cenenxos CGT - FO ; Fédération niaonalte CGT des sociétés d'études et de cseinol et de prévention ; Sydnaict ninaatol du pnreesonl d'encadrement et assimilés des ciaebtns d'avocats et activités cnexoens (SPAAC) CGC ; Syndicat nontiaal des employés et cerdas des pnsefoisors juricedaiis et jiueirdqus affilié à la CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Chambre ntialoane des atavcos en diort des afiearfs (CNADA) par lttree du 21 otcorbe 1993.

Avenant n 40 du 24 septembre 1993 relatif au régime de retraite obligatoire de l'UNIRS

En vigueur étendu en date du 20 nov. 1992

Cet acocrd ccoernne les eryumoelps et les salariés de la neluovle pisrfoosen d'avocat (anciens actavos et lrues salariés, aennics cneosils juiqedruis et luers salariés) tles que définis à l'alinéa 2.

Conformément à l'article 21 de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, qui a ajouté un atrcile 46-1 à la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, le peennsorl non aocavt de la nuolleve pofssroien relève de droit, à cmeoptr du 1er jvneair 1992, de la csisae de raeittre du pnosnreel des acvaots et des avoués près les cruos d'appel (Crepa). En vetru de ctete dpiisoiston légale et de l'accord, en dtae du 14 smrpteebe 1990, inevetrnu etrne totues les oaongasrtinis scednylais d'employeurs des anincenes psofeinross d'avocat et de conesil juridique, snot arrêtées les dstosipniios siuetvnas qui complètent, dnas le carde du présent avenant, le quatrième alinéa de l'article 1er de la ceitonvonn ccvtlleoie nnlaoiate des aactvos et de luer pnseeronl du 20 février 1979.

En vigueur étendu en date du 20 nov. 1992

Les stttuas et règlement de rtiterae de la CPERA sroent modifiés puor que siot plsoisbe l'adhésion d'un cbianet - puor ttoeus les catégories de psoeernnl - au régime pefisnoonserl et (ou) au régime supplémentaire de sotre que le tuax de ctiaoiston curnactetol siot supérieur à ceuli prévu par la ctvonioenn collective, l'augmentation muiamxm ne puaovnt toioeftus excéder 2%.

Le choix d'un tuax de cattsioion supérieur à 6 % se fiat dnas le cadre, siot d'un acorcd cotielclf d'entreprise en aptciiaplon des actrelis L. 132-19 et suativns du cdoe du travail, siot d'un référendum en atappiicoln des atirecls L. 732-1 et R. 731-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Dnas tuos les cas, la coiastoitn srea supportée au mions à crcncuronee de 60 % par l'employeur.

Signataires	
Patrons signataires	Confédération niontlaae des aovcats (CNA) ; Fédération nanaltoie des unions des jnuees avoatcs (FNUJA) ; Sdcyiant des atocavs de Fncrae (SAF).
Syndicats signataires	Fédération des scveires CFDT, brnhcae des pssnioorfes jeiriuadics ; Syndicat naoatinl des piooesnsrfs judiciaires, juiqidreus et cxoennes CGT - FO ; Fédération nloniatae CGT des sociétés d'études et de csoeinl et de prévention ; Sdcyinat noaatnil du persnnoel d'encadrement et assimilés des citanbes d'avocats et activités cenenoxs (SPAAC-CGC) ; Syndicat ntaional des employés et credas des pirfosonses jarcideiuis et jdiruqueis affilié à la CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Chambre noanltiae des actvaos en driot des afafeirs (CNADA) par lterte du 21 obcorte 1993.

Avenant n 44 du 2 juin 1995 sur les rapports entre les avocats et leur personnel

Signataires	
Patrons signataires	Le certne ntonaail des acovats eolepurmys (CNAE) ; La crambhe ntoaaline des avctoas d'affaires (CNADA) ; La délégation plraontae de la FJNUA ; Le sdniayct des atocavs de Fcnrae (SAFE) ; L'union prslionfenlsoee des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le sadnciyt des eumploeyrs des aoatvcs colensis d'entreprises (SEACE).
Syndicats signataires	La fédération des servceis CFDT, bnachre des ponseirsofs jcieidiruas ; La fédération nniltaoae CGT des sociétés d'études et de cesonil et de prévention ; Le sancdiyt naontail du preoesnnl d'encadrement et assimilés des cbnaiets d'avocats et activités cnxoeens (SPAAC) CGC.

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

Aifn d'assurer le penesronl salarié des ceabints d'avocats sumois à la cnionvteon cvotlleice de 1979 ctnore le ruisqe d'insolvabilité de luer employeur, il est cnnevou :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

Tuot avaoct ou prensone maolre constituée d'avocats dnot le mdoe d'exercice presoeisfnnol n'entre pas dnas les prévisions des dnispisoitos de l'article L. 143-11-1 du cdoe du taivral vsree une cioatoitsn asssie sur les rémunérations beutrs des salariés du cniebat dnas la lmtiie de qtraue fios le plofand mesneul de la sécurité sociale.

Le tuax de ctete cooaiittsn est fixé aelnunelment et puor la première fios à l'issue d'une année d'application du présent anenavt dnas les cionotdins fixées à l'article 6.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

En vigueur étendu en date du 24 sept. 1993

Vu l'article 1er, 4e alinéa, de la coeitovnnn ceivlcolte nnioaatle de triaval du 20 février 1979 reltiaf aux diiniotsspos cennaornct les régimes de rtriteae complémentaire ;

Vu la création d'une iutsoinittn mrmbee de l'UNIRS appelée CERPA - UNIRS,

Il est décidé :

A cpmoter du 1er janiver 1994, le pnenerosl salarié aeuqul s'appliquent les doitsnipsois de la cevnointon clevclotie ntnailoae de trvaial du 20 février 1979 est affilié au régime de rirtteae oioialtbrge de l'UNIRS par l'intermédiaire de la CEPRA - UNIRS, 10, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris.

Cette cisttaoion est recouvrée par la Crepa-Prévoyance dnas les mêmes condiionts que les coaiotntsis de prévoyance.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

L'association puor le piemaent des saiarles du poensnrel des cntbaeis d'avocats (APS), dnot les statuts snot annexés au présent avenant, établit les oderrs de pmeaient qu'elle asrsdee à la Crepa.

La Cprea procède au vesmreent de ces smmeos aux salariés concernés.

Le pemieant est effectué crtnoe qincttuae sorbauoitgre et dnas les liietms sitnauves :

- les créances privilégiées et superprivilégiées qui tuenovrt luer csaue dnas la rruutpe du carotnt de taavril ou l'exécution de ce deiernr dnas les 3 mios précédant la rupture, à l'exclusion de tuos dmamgoes et intérêts.

Le moatnnt mxmaial de la gaarinte est fixé à qurate fios le pafnlod mseuenl retneu puor le cucall des cnbiinotutors au régime d'assurance chômage.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

Les créances ansii définies snot certveuos par l'assurance dès lros que l'état de déconfiture et d'insolvabilité de l'employeur est établi par tuot myeon de pverue et nmemnoatt l'action en justice, une astotaiettn du bâtonnier du baearru de l'avocat concerné...

Article 5

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

Tuot peniemat de sommes ainsi aseimds opère siuorbgaotn de l'APS dnas les ditros du salarié.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

A trtie transitoire, pnaendt une durée de 1 année à ctopmer de la stgainrue du présent avenant, la ctotsiaoin plaoantre ne srea pas appelée.

Les dépenses engagées en exécution de cet avnneat sneort

réglées sur les réserves du fnods de fncnemontneoit de la cvinenootn ceiclvtole dnas la litime des fodns dlsenoipbis au 31 décembre de l'année précédente.

Annexe de l'avenant n 44 du 2 juin 1995 sur les rapports entre les avocats et leur personnel - Association pour le paiement des salaires

I. - But et composition

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

La présente aciotisaosn appelée APS (association puor le penaeimt des salaires) a puor but d'assurer aux salariés régis par la ctivoonenn coivtlelce de 1979 et les atocvas salariés, le pnameeit des créances superprivilégiées et privilégiées dnas la litmie des trios deerirns mios d'exécution du carontt de taviral et à l'exclusion de tuos dmoagems et intérêts, en cas de déconfiture de luer epumoleyr exerçant suos forme indépendante et qui n'entre pas dnas les prévisions de l'article L. 143-11-1 du cdoe du travail.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

L'association gère les cnootitiass petnrlaaos versées par les slues eoyrlpuems qui ne ctinesot pas déjà au FNGS.

Le motnnat de cette ctooitasin est fixé cuqhae année par le cesionl de l'association.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

L'association se cmoospe de duex mmerebs truaieitls et duex mreembs suppléants de cuqhae oaarntgsiion ptnaraloe représentative.

II. - Administration et fonctionnement

Article 4
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

L'association est administrée par un cinesol composé des meebmrs désignés par les onaitagirosns prtoaleans représentatives puor une durée de toirs ans.

En cas de vacances, le coisnel dmdanee à l'organisation sdicnayle concernée de povuoirr au rcememlpaent du memrbe défaillant.

Le ciseonl csihoit parmi ses mermebs au scirutn sercet un baeruu composé d'un président, d'un secrétaire et d'un trésorier. Le breauu est élu puor toirs ans.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

Le cisonel se réunit au minos une fios tuos les 6 mios et cuqhae fios qu'il est convoqué par son président, ou sur la dmadene de la moitié de ses membres.

Il délibère vaenlebmalt en présence du teirs de ses membres.

Il est tneu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux snot signés par le président et le secrétaire et conservés au siège de l'association qui est fixé rue du Bouloi, à Paris.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

Les merebms du coensil d'administration ne pnuevet reicevor acunue rétribution à roiasn des fnotoncis qui luer snot confiées.

Lreus frais de vgyoae et d'hébergement luer snoret remboursés.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

Cahuqe année aanvt le mios de mars, le président cunqoove l'ensemble des mmebers de l'association à qui il fiat rppaort de la getsoin de l'année écoulée et des cteomps de l'exercice clos.

L'association gère ses rousseercs snas établir de réserve et asjute rnegiuremuoest ses bonsies alneuns sur ses dépenses annuelles.

Article 8
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

Le président représente l'association dnas tuos les atecs de la vie civile.

Article 9
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

En cas de représentation en justice, le président ne puet être remplacé que par un maraidante asinagst en vrteu d'une pcrtroaioun spéciale.

III. - Dotation - Ressources annuelles

Article 10
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

La doioattn de l'association cnropemd :

1.Les ctosoitanis pteroanlas fixées cqahue année ;

2. Les soemms dnot l'assurance puor le peeanimt des siearlas a pu ontbeir le rensuomembret à roasin de la sauotibrogn qui lui a été ceniontse par le salarié désintéressé puor le manntot des smoems qu'il a perçues.

Article 11
En vigueur non étendu en date du 2 juin 1995

Il est tneu une comptabilité fansiat apparaître un cmpote d'exploitation, le résultat de l'exercice et un bilan.

Accord du 9 décembre 1994 relatif aux avocats salariés

Signataires	
Patrons signataires	CANE vnneat aux diorts de la CSA ; SFAE vnaent aux dotirs du SAF ; SCEAE ; USPA ; CNADA.
Syndicats signataires	Fédération des psnrenoels CGT des sociétés d'études de cosenlis et de prévention ; SNJEPCJ - CTFC ; SPAAC - CGC.

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 1994

Les ptaeris soussignées cttesonnat :

- que la loi du 31 décembre 1990 a créé une soauittin nluoelve par l'exercice salarié de la psioosefrn d'avocat ;

- que par l'effet de la fosiun et de l'application de la cviooenntn civelcotle naontlaie de 1979 à l'ensemble du posrnenel des ctbanies d'avocats, une ponfrode révision de celle-ci s'impose ;

- que cttee coovnitenn n'a pas envisagé la cruetrovue cvlcilotee de l'avocat salarié, qui n'existait pas lros de sa csuoocnlin ;

- que l'avocat salarié ecrxee une pfsoiroesn spécifique et réglementée.

En conséquence, les petaris ceneninovnt :

1. De réviser en uencgre la cotenvoinn celvloctie natolnaie de 1979 et de mrtete en oevure les meynos sfntafsuis puor seignr un tetxe révisé dnas le délai de nuef mois.

2. La nécessité de la coulocisnn rpaide de la cniteonvon cltielcove de l'avocat salarié qui tinene ctpome de la spécificité de cttee profession.

3. De séparer définitivement le déroulement de ces duex négociations.

4. De préciser que l'avocat salarié n'entre pas dnas le chmap de l'application de la cnvoeontin de 1979 et de compléter les dnosiisopits de l'article 1er de ldtiae ctonoveinn soeln l'avenant joint.

5. De rtrieer la lttere de dénonciation en dtae du 15 nmorvebe 1994 signée par les oniariagtnoss d'employeurs (union pslfoesleonnire des sociétés d'avocats, sdcniyat pranatol des ctaibens d'avocats-conseils d'entreprises, cnrtee nnioaatl des aaotvcs eoupremyls vneant aux dtiros de la confédération snyadicle des avocats, sdiancyt des atocavs de Facrne employeurs, crhbame nnotlaaie des acvoats en dorit des affaires).

6. Jusqu'à la srgniatue de la cntivonoen clteocvile les concernant, les aaovcts salariés bénéficient des disitiospons cilnnveoolnteens suos lleusqlees les epolyeurms les ont cuemenentatrlloct placés, suos réserve de l'appréciation des tribunaux.

A défaut d'accord sur les aaocvts salariés avant le 19 février 1995, les points 1, 4 et 5 du présent pctoolroe snot réputés n'avoir jaimas été écrits.

Modifications de la convention collective nationale du 20 février 1979 Annexe à l'avenant n 46

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1996

Dnas le cadre de l'accord du 6 sptmeerbe 1995 rtielaf au développement de l'emploi en ceprrantiote de la ctoaesisn d'activité de salariés tolasaintt 160 ttsermries et puls de csoniittoas aux régimes de bsae d'assurance-vieillesse, et suos réserve de l'acceptation du diosesr de dmendae d'allocation par l'Assedic, il est cvneonu à trite dérogatoire aux dtnssoiipois de l'avenant n° 46, et puor la durée de l'accord susvisé :

1. La ruturpe dnas les conniidots prévues par l'accord du 6 sbmeetpre 1995 ourve dorit au bénéfice du salarié à l'indemnité de msie à la rertitae prévue par l'article 14 de la ceoontnvin cvelcoitle noinatale de tiarval du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 46, aux leiu et pclae de l'indemnité légale de départ en retraite.

2. La CRPEA en asusre le remnusemrboet à l'employeur, dnas les cinontoids et liemits de l'avenant précité, sur jiiautcositfn du vmreneset à l'intéressé.

3. Le monntat des driots du salarié est calculé sur l'ancienneté aqsiuce à la dtae de la rtuurpe de son contrat.

4. La CPREA vldiae à ttire grauitt les drtios à rirtetae des régimes poninresfosel et supplémentaire du salarié jusqu'à la dtae de lduaitiqoin des drotis à retraite.

Avenant n 48 du 7 juin 1996 relatif à la fonction et aux attributions du clerc d'avocat

Signataires	
Patrons signataires	La cabrmhe nalanoite des aaovcts d'affaires (CNADA) ; Le sianycdt des atocavs de Frcane (SAFE) ; L'union plnoonsseflreie des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le saycndit des epmolreyus des avaotcs cleinsos d'entreprises (SEACE).
Syndicats signataires	La fédération des seviecrs CFDT, banhrce des pnisefosors jcarieidius ; Le siydcnat natnaiol des poessoifnrs judiciaires, jiqudeirus et cexenons CGT - FO ; La fédération notianlae CGT des sociétés d'études et de ciesnol et de prévention ; Le sdycinat noanaitl du pnoesenrl d'encadrement et assimilés des caeintbs d'avocats et activités ceoenxns (SPAAC) CGC ; Le siydanct naiantol des employés et creads des psfonroiess jaeriiducis et jdreuiquis affilié à la CFTC.

En vigueur non étendu en date du 7 juin 1996

Les saignirates ceatntosnt que les dtioossinpis légales acteulles (art. 54 et snuaivts de la loi du 31 décembre 1971 modifiée par la loi du 31 décembre 1990) inrngeot la fitoncon et les auriittbotns du celrc d'avocat ptaunrot rnonueecs par la coevtnoinn collective.

I. - Conditions

Avenant n 50 du 14 février 1997 relatif à la classification

Signataires	
Patrons signataires	USPA ; CNADA ; SCEAE ; SFAE ; CANE ; FJNUA ; ABF.
Syndicats signataires	SPAAC-FNECS ; CFE-CGC ; CDFT ; CTFC ; CGT.

Article 1er - Intention des signataires

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Les pirtaenaers scaouix ont souhaité, d'une part, tenir ctpmoe de l'évolution de la pssfoeiron consécutive à la réforme des pnsfoeroiss jqiuidrues et jeriaiciuds du 31 décembre 1990, imilqaunpt une évolution des tâches et des activités au sien des cbteanis d'avocats ; d'autre part, mterte en palce une nluelove colcaaiisfitsn se snitbauutst à l'ancienne, et fondée sur des critères cslatsans puor fraisevor le déroulement de carrière, en laioisn aevc le ou les psteos occupés et la frimootan pseslroelnonfie riquese par ceux-ci.

Cadneepnt les pariets sriienatags crnoenfimt l'importance du rôle des ccelrs dnas les cetbanis et teennint à en rlapeepr la misoisn :

Prosnnee anayt des cssonnneacias aodrpofipnes de droit et de Ils pesnporot au législateur de définir les ciontidons d'activité et anrottibitus du crlec habilité cmmoe siut :

- être tlauitire de la lincece en doirt ou d'un diplôme utrinieivsare jdrqiuiue équivalent ;

- ou être tutlaiire du diplôme de premeir celrc de l'ENADEP et jsfeiiutr de 4 années de pqiature prleniefloosnse ;

- ou jetiisufr à la dtae d'entrée en aopilpacitn des présentes dnssitoipois de 8 années de paqrtiue en qualité de priemer clerc, sous-principal ou atiassnst jiqduriue de niaveu peremir clerc.

L'admission du crelc diot être consacrée par une ptreaiotsn de srmneet auprès du tiabnrul de gadnre itcannse dnas le rsresot duquel est établi l'employeur.

L'employeur définit par écrit l'habilitation générale ou plrelitae donnée au clerc.

Cttee asdsmoiin asnii que l'habilitation snot notifiées par l'avocat elyomuepr au pcurrouer de la République et au csineol de l'ordre.

II - Attbritouins dnas le crade de l'habilitation

Touets opérations préparatoires, complémentaires ou accessoires, et nenmtamot :

- représentation du canibet aux aicdeeuns de procédure, aux opérations d'expertise ;

- rédaction de prjtoes d'actes de procédure, de conclusion, etc. ;

- cinsooattlun et rédaction des aects suos sineg privé.

procédure, capable, suos la responsabilité de l'avocat employeur, de mneer une procédure et de la pusiorrvue jusqu'à complète exécution, et de se présenter aux aieducens où elle est admise.

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Le présent avannet alnune et rpaecmle l'article 8 de la coventnion cioclvtlee ntaaoilne du 20 février 1979.

La nuvoelle claitasiicofsn cpotorme qarute nvuaiex de définition des critères. Chuaqe nvieau intègre l'ensemble des critères ci-dessous, selon un degré cssoranit d'importance de ces critères et de complexité des tâches. Il crmtopoe des échelons pmnteaetrt une évolution plfereoisnnsloe (progression de carrière), en fniocton des tâches exercées.

Chaque échelon est affecté d'un cfifieecnot déterminant la rémunération mnimaile hiérarchique.

Article 2 - 1. Définitions

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

1.1 Critères de classement

Les critères cnsslaats snot les sinatvus :

- amuitnooe ;

- iivtntiaie ;

- responsabilité ;

- fomoiartn et/ou expérience professionnelle.

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

Iavniitite : la msie en ovuree de ciohx et la pisre de décisions.

Responsabilité : la prat puls ou monis gdnare d'initiative pfleonliossrnee nécessitée par l'emploi occupé puor atidenrte les otjceibfs ; l'étendue, la fréquence et la ntaure de la délégation accordée dnas le crade de la fcntioon exercée.

Fiaootmrn : la famoriton sanctionnée par un diplôme de l'éducation noinatlae ou délivrée par un ognaismre de fmiotroan pnsrenilsooefle agréé.

Expérience polnonirsfeesle : une puairqte pifnrelonssloee d'une durée vrlaiabe soeln les échelons et le nveiau de formation.
1.2 Nievuax et échelons

Quatre nvueiax de cscaalfsiition ont été élaborés, leusleqs snot établis en fintoocn des critères classants. La psgerrioson des nuivaex s'effectue de manière graduelle. Le nveiau 4 est cluei du pesnroenl exécutant des tvuarax snas que sineot mis en ouvere les critères d'autonomie et d'initiative. Le neivau 3, qui pmeert de différencier la filière ainvtitmriasde de la filière technique, met en oeuvre les critères d'initiative, d'autonomie et de responsabilité. Le neivau 2 est cueli des cerads aevc les critères d'autonomie et de responsabilité, et le naievu 1 ceuli des credas de direction.

Duex critères icandfitis du potse de travail, liés à l'expérience prefnolessinole et la formation, sinuett le niveau, et l'évolution à l'intérieur du niveau, qui se fiat au moyen de l'échelon.

A tirte d'exemple, sleon le ptose occupé, un salarié débutant aaynt le nvaieu bac, mias pas d'expérience professionnelle, est classé au neaivu 3 A ou 3 B échelon 1 cffcneeoiit 240 la 1re année et, au trmee de ctete année d'expérience, il est classé à l'échelon 1 cocifneefit 265 nieavu 3 A ou 3 B.

Artue epxmele : un salarié, classé au nveiau 3 A 1er échelon cifofecenit 265, est classé au 2e échelon coecefnfiit 285 lusqroe l'évolution de ses tâches lui preemt de déléguer à du penonrsel classé à un nvieau inférieur.
1.3 Frtiamoon et neiuavx des diplômes

Le potse de travail, à des degrés divers, riqrueet un crtaein norbme de capacités que le salarié aqeicurt par la formation, iltiinae et/ou professionnelle, et par l'expérience professionnelle.

La maîtrise des opérations, puls ou monis cpoxmlees en fnotocin du potse de travail, est le furit d'une puitqrae proeflnessoinle d'une durée vbilaare seoln l'expérience que le salarié arua asiqcue dnas la vie professionnelle.

C'est poqruuoi les pienteaarrs scuaoix ont souhaité felcaiitr l'entrée dnas la vie atcive de jeunes diplômés, snas puor aatunt écarter les salariés dnot l'expérience professionnelle, complétée par des atiocns de foimatron cinuotne ou pfseeoonnlirlse en rarppot aevc les fncintoos du poste, asusre l'aptitude à oeuccpr l'emploi.

Cahuqe échelon du nivaeu met en oeuvre le critère de la formation, à l'exception du 1er échelon du nivaeu 4.

Crteinaes fonaotirms techniques, dnot ceells assumées par l'ENADEP, pmeeetrtnt aux salariés ayant une puls ou moins lnuoge expérience prlssfoeonlniee d'acquérir les compétences nécessaires puor ocpecur le pstoe puor leequl ces fmorointas snot prévues.

A ttire d'exemple : un salarié qui opcuce un pstoe dnot les tvruaax cpoermnott une iiiivtatne pofelionsserlne dnas le treniaemtt des aects ou opérations thunqeeics simples, suos contrôle régulier, et imposant, etrne aterus formations, le seocnd clcye 1 et 2 de l'ENADEP et qui a sviui cette formtoian est classé au nveaiu 3 B 1er échelon ciffniceeot 265.

A l'inverse, si le poste, de par la définition, ne requiret pas le sonced cycle 1 et 2 de l'ENADEP, le salarié est classé en ftnioocn du naievu de frmiotaon ou d'expérience pslsnoelefrnoie demandé par le potse de travail.

Article 2 - 2. Méthode de classement

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Le csnlmseeat diot être effectué en tnnaet ctompe des tâches ruseieqs par le poste, lqeeul définit le naeviu de fortomain itianlie et/ou d'expérience pnlolnieorefsse nécessaire, par référence aux critères de qolutcaiiaifn définis au ciprahte 3.

En conséquence, l'organisation du trivaal selon une tâche précisément déterminée par les critères de ceelmnssat et la définition des neaiuvx pnalcet le salarié au niveau, à l'échelon et au cfncieofeit de la qltiuaifoacin rsuqeie par le pstoe de travail.

Il n'y a pas de psgoseriorn atqumiaoute d'un échelon à l'autre.

Le cfoieceinft 300 cntituose de seiul d'accès au régime de rearttie complémentaire des cerads AGIRC.
2.1. Salariés ausrnsat des eimopls ralveent de filières
ou de qlatcainuifois différentes

La tipoglyoe de la majorité des cntbaeis est constituée de peetits unités de tavairl dnas lqeluseels les salariés pveeunt eceeutffr des tâches de qculioifainats différentes.

Au niaveu 3 un salarié peut, à la fois, aoivr une prat d'initiative dnas le temeatnrit de deiorsss tcquiehens et juridiques, et fiare des tuaavrx administratifs.

L'activité prédominante, qu'elle siot tuecqinhe ou administrative, exercée de façon pranetmene par le salarié détermine la filière : filière tuqnichee 3 B ou filière aisimaivnrdtte 3 A.
2.2 Activité reneavlt de nauveix et/ou d'échelons différents

Un salarié puet ecreexr de façon peenrmntae des activités rnlaevet de niauevx et/ou d'échelons différents.

Lsouqre la ou les activités de qaaotlicifiun supérieure prédominent en tpmes dnas l'ensemble des tâches exercées, le salarié diot être classé à l'échelon et/ou au neiavu supérieur(s).

Article 2 - 3. Définition de la classification

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

La cfoiclisaaitsn a un duoble rôle, celui, d'une part, de sutier les salariés au nevaiu de qifitauciloan et de rémunération riqeus puor les tâches exercées et, d'autre part, de constituer, puor les employeurs, un otuil de gtioesn des rscroesues hemuinas en temre de recrutement, de goesitn de carrière et de formation.

Article 2 - Niveau 4 - Exécution simple

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Eexmepls d'emplois exercés : coursier, peenrnosl d'entretien et de services, dactylo, standardiste, employé d'accueil, opératrice de saisie, sténo-dactylo, employé de reprographie, stidatandrse réceptionniste, aide-documentaliste, aide-comptable.
1er échelon, cicofineeft 205

Penorsenl chargé d'exécuter des traavux à patrir de cengoisns précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant auucne ittiaviine professionnelle.

Fiamootrn iitilnae : aucune.

Expérience dnas la vie peniolnssoelfre : aucune.
2e échelon, cfofeinecit 215

Peenosrnl chargé d'exécuter des traavux à patrir de cesonings précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucnue initaivite professionnelle.

Famooitrn inliatie : nviaeu CAP ou 1re année du 1er clyce EAEDNP ou assimilé.

Expérience dnas la vie prnolleefsoisne : toirs mios minimum.

Snas fmtoorain ilitinae : six mios d'expérience pnoeilfsorlesne minimum.
3e échelon, ceieoffnict 225

Psoneenrl chargé d'exécuter des trvaaux à patirr de cinnogess précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant acuune ivtnaiitie professionnelle, dnas des cioodnitns de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.

Faiomrotn inliiate : CAP ou BEP, ou 1re année du 1er cycle ENDAEP ou assimilé.

Expérience dnas la vie plrieosfnolesne : six mios minimum.

Snas fotoairmn inaliite : un an minimum.
4e échelon, cncfeeifoit 240

Pnnoeesrl chargé d'exécuter des truaavx nécessitant une expérience psnlnoielefrose confirmée et la capacité de s'autocontrôler.

Friomotan iitanlie : BEP ou nveaiu bac.

Expérience dnas la vie polrnielfssnoee : ce ptose nécessite une expérience professionnelle, en cebaint ou en entreprise, préalable mainimle de :

- un an puor tuot salarié jufistaint d'un BEP ou du nieavu bac ;

- duex années puor tuot salarié snas foormatin initiale, mias anayt svuii des acitnos de ftaoimron cnionute ou posnlenlree en raroppt aevc les fiocotnns du ptsoe ;

- ou six mios puor tuot salarié qui, en puls de sa frotmoian initiale, a siuvi des aicnots de frotamoin pienofnsrseolle ciunnote ou plenlneorse en ropprat aevc les footcinns du poste, ou le piermer cycle 1 et 2 de l'ENADEP ;

- six mios puor tuot salarié aanyt le bac.

Niveau 3 - Exécution avec responsabilité

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

3 A. - Filière administrative

Exleemps d'emplois exercés : secrétaire sténo-dactylo, secrétaire dactylo, secrétaire juridique, secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de direction, secrétaire central, cehf de secrétariat.
1er échelon, cfeecfniiot 240 : débutant dnas la vie professionnelle

Pnorenesl chargé d'exécuter des taavrux conrotmpat une prat d'initiative pessfoierolnlne dnas le ternmaetit des aects ou opérations simples, suos contrôle régulier.

Fmoraiton iinlatie : bac ou équivalent.

Le ttiaruile n'ayant acunue expérience dnas la vie prsseolnielonfe se vrera attribuer, pnneadt les permreis 18 mios d'activité, le cciifeofent le puls élevé du neaivu inférieur, siot 240.
1er échelon, ccniefoieft 250 : débutant dnas la fonction

Poenersnl chargé d'exécuter des tavaurx catoorpmnt une prat d'initiative prslfnleeoinose dnas le taretmient des acets ou opérations simples, suos contrôle régulier.

Fmatrooin iiatnile : bac ou équivalent.

Le tlutiriae n'ayant auncue expérience dnas la fonticon se vrrea attribuer, pnadent la première année professionnelle, le ccneefifoit 250.

1er échelon, ceifficoent 265 : expérimenté

Pennrosel chargé d'exécuter des tvaurax carnmotopt une prat d'initiative plosrlinonsefee dnas le tmenaietrt des actes ou opérations simples, suos contrôle régulier.

Footriamn ialitnie : bac ou équivalent.

Expérience dnas la vie pnsneooesilflre : ce ptose rquireet une prqiaute proonnlsiefelse confirmée, en cnebiat ou en entreprise, de :

- six mios puor tuot salarié taiulrtie du bac et aaynt sviui des acinots de fmirtooan piossenflnloree en rapprot aevc les ficonntos du pstoe ;

- un an puor tuot salarié tiuitrale du bac ;

- duex ans puor tuot salarié jutiaisfnt d'un nievau de fooitarmn iialtine inférieur au bac, mias anayt svuii des aictnos de fomatoirn pseeirollsonfne cnniutoe ou pnsnlroelee en rarpopt aevc les ftinconos du poste, d'un vlumoe au minos égal à cnet vgnit heures, ou aynat sivui le scneod cclye 1 et 2 de l'ENADEP.

2e échelon, cfiifeencot 270 : débutant

Penosnerl chargé d'exécuter des tvuarax comportant, sur des dreiietvcs générales, une prat d'initiative pssefoennlilroe dnas le tanrmietet des dsoresis tcuqeenhis courants. Le titulaire, qui dspoise d'une aoomuitne dnas le chiox du taviarl à déléguer, puet déléguer à du pneenorsl classé à un neivau inférieur, mias asmuse la responsabilité du tiaravl délégué.

Foamriton iinatile : bac + 2.

Le trtulaiie n'ayant acnuue expérience ponolselfrinese se verra attribuer, pnneadt sa première année professionnelle, le ceifcinoeft 270.

2e échelon, ceifnfeioct 285 : expérimenté

Porsneenl chargé d'exécuter des truaavx comportant, sur des dciietrves générales, une prat d'initiative poslonfreslniee dnas le tiaenrmett des diorsses tiheqnuecs courants. Le titulaire, qui diopsse d'une auinotmoe dnas le choix du tvraial à déléguer, puet déléguer à du peonnsrel classé à un nivaeu inférieur, mias assume la responsabilité du trivaal délégué.

Froaitomn iianilte : bac + 2.

Expérience dnas la vie pnoisllfrnoeese : ce psote ruiqreet une expérience polrefolinssnee mianmile dnas les fonntocis du cfcioeifnet précédent de :

- un an puor le tualtriie d'un bac + 2 ou d'un diplôme équivalent ou jtiisfaunt d'une équivalence à une ftmoaiorn en anecrnatle dnas les danoiems de l'emploi ;

- toris ans puor tuot salarié jfautinist d'un diplôme inférieur à bac + 2 mias aanyt suivi, arols qu'il oapiccut le pstoe au ccffoeieint précédent, des acitnos de ftramoion poosreisnfllene continue, en rapprot aevc les footicnns de son poste, d'un vuomle au monis égal à cnet sitxonae heures.

3e échelon, cfnfeiceiot 300

Pnneesrol aynat à eeefufctr des tvraaux d'analyse et de résolution de sotaiituns complexes, fnaasit appel à des cnscsianaoens pruieatqs et théoriques anoprpedofis lui conférant une aomoiutne dnas l'exécution de ces tâches, suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. Salarié cbaaple de rmeecalpr oocenmaeclennsilt un cdrae panendt une anebcse de crtuoe durée, et de dergiir une pettie équipe.

Fmaiotron iintalie : bac + 2.

Expérience dnas la vie pionrnsfseleloe : ce ptsoe rqurieet une expérience peelosfnnlsiore miainlme dnas les fcnonoits du cfifeoinect 285 de :

- trios ans puor tuot salarié tirluitae d'un diplôme équivalent à bac + 2 ;

- cniq ans puor tuot ttiulraie d'un diplôme inférieur à bac + 2, mias au minos équivalent au bac, aynat suivi, aorls qu'il ouaipcct des fcotoinns jintufsait du caeelmsnst au cfiifecnoet 285, des aitoncs de frtaoomin peiloerlnsfsone ctnnoiue en raorppt aevc les focoinnts de son poste, d'un vumole au monis égal à cnet sxnaitoe heures.

4e échelon, ccfeenoiift 350 : aegnt de maîtrise

Penseronl de maîtrise aunarsst les fcnotions du 3e échelon du nivaeu 3. En outre, il prépare un porarmmge de tiaavrl qu'il soumet au supérieur hiérarchique puor apopribtoan anvat réalisation.

Fmortoian ilaintie : bac + 2.

Expérience dnas la vie posrneisfolenle : ce psote reqeruit une expérience psniorlolnsfeee mmliiane dnas les fonoicnts du ceoifiefcnt 300 de :

- qature ans puor tuot salarié tairtulie d'un diplôme équivalent à bac + 2 ;

- six ans puor tuot taiuitlre d'un diplôme inférieur à bac + 2, mias au mnois équivalent au bac, ayant suivi, alros qu'il opaiccut des fntoncois jifuiasntt du calssneemt au cficoiefent 300, des anotcis de farooitmn poolrnlsisenefe continue, en rroappt aevc les fionotcns de son poste, d'un vmluoe au mions égal à cnet saoxinte heures.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

3 B. - Filière technique

Elmepxes d'emplois exercés : cmtplbaoe 1er échelon, secrétaire comptable, informaticien, secrétaire technique, secrétaire juridique, deuxième clerc, documentaliste, asstisnat juridique, perimer clerc, cmotpalbe deuxième échelon, tnceihcein

supérieur, cesiasir comptable, dleucmttonsaie responsable, aantysle programmeur.
1er échelon, ceioefnicft 240 : débutant dnas la vie professionnelle

Pseroennl chargé d'exécuter des tuaravx cmoonarptt une prat d'initiative polfsierlneosne dnas le tnrieteamt des atces ou opérations simples, suos contrôle régulier.

Froamiotn iiilante : bac ou équivalent ou capacité en droit.

Le tiuilrtae n'ayant acunue expérience dnas la vie psoneolrnsfleie se vrera attribuer, pndenat les piemrres 18 mios d'activité, le cfifcoeeint le puls élevé du nievau inférieur, siot 240.
1er échelon, ccfifeieont 250 : débutant dnas la fonction

Pnneserol chargé d'exécuter des tauavrx cmprntooat une prat d'initiative psoerneoillnsfe dnas le trmnetieat des atecs ou opérations simples, suos contrôle régulier.

Famrootin iaiilnte : bac ou équivalent ou capacité en droit.

Le tluiairte n'ayant acunue expérience dnas la fotcnoin se vrrea attribuer, pnnadet la première année professionnelle, le cfinefeoict 250.
1er échelon, cfneifoceit 265 : expérimenté

Poenrnesl chargé d'exécuter des trauavx comortpant une prat d'initiative prelsofolinesne dnas le trteanimet des actes ou opérations thqnicuees simples, suos contrôle régulier.

Ftraiomon inliitae : bac ou équivalent ou capacité en droit.

Expérience dnas la vie prinnseeolosfle : ce psote rireuqet une pqurtiae psfiennlrsoolee confirmée, en cbneiat ou en entreprise, de :

- un an puor tuot salarié trultiaie du bac ;

- duex ans puor tuot salarié jsiuitfant d'un navieu de foorimatn iianlite inférieur au bac, mias aynat sivui des atcnois de friomtoan pnrsofllnoeseie en rrpoapt aevc les fconotins du poste, d'un vulome au mions égal à cnet vngit heures, ou anyat svuii le snoced ccyle 1 et 2 de l'ENADEP ;

- six mios puor tuot salarié trltuiiae du bac et aynat svuii des atocnis de frtoaiomn pniesloesrflone cnounite ou pelnlesonre en roarppt aevc les fntncoois du poste.
2e échelon, ccnoefiieft 270 : débutant

Penoesrnl chargé d'exécuter des tarvaux comportant, sur des deetiicvrs générales, une prat d'initiative pllrsonfeoiense dnas le ttinrmaeet des dseoisrs tiheueqncs cotrunas ou dnas le règlement des problèmes juridiques, économiques ou camopbltes simples.

Fotroiamn ilitniae : bac + 2, BTS, DUT, dnas les dnoaiems tncqheiues de l'emploi ou diplôme de fin de 2e clyce ENADEP.

Le tlruiitae n'ayant ancuue expérience pnloolseensrife se verra attribuer, panndet sa première année professionnelle, le confeifecit 270.
2e échelon, cfeofeincit 285 : expérimenté

Ponnserel chargé d'exécuter des tauravx comportant, sur des dcieivrets générales, une prat d'initiative plsrofeonilnsee dnas le teintemart des diossres tnihueecqs cranouts ou dnas le tametreint des problèmes juridiques, économiques ou cboaeplmts simples.

Fiormaotn ilaintie : bac + 2, BTS, DUT, dnas les dnioeams tieeunqhcs de l'emploi ou diplôme de fin de 2e ccyle ENADEP.

Expérience dnas la vie pilfsolreneonse : ce psote rqieeurt une expérience psrlnnoeiflosee mlainime dnas les fnocitons du cffioceient précédent de :

- un an puor le tilirtuae d'un bac + 2 ou d'un diplôme équivalent ou jaiuftsint d'une équivalence à une faoromitn en actrnleane dnas les domniaes thqcuieens de l'emploi ;

- qurtae ans puor tuot salarié jnfiuastit d'un diplôme inférieur au BTS mias aanyt suivi, aolrs qu'il ouccapit le potse au cnifeoiecft précédent, des antcois de ftiaomron pneeislnoofrsle continue, en rrappot aevc les fictoonns de son poste, d'un vlmoue au mnios égal à cnet siaotxne heures.
3e échelon, ccnefoiefit 300

Pornense aanyt à etcefefur des msoisins de représentation et/ou des truvaax d'analyse et de résolution de sitianutos complexes, fainsat apepl à des cnannoicaesss puetraqis et théoriques approfondies, suos la responsabilité d'un ralonpssebe hiérarchique. Salarié clpabae de rlmpceear olecancnesolinemt un crade pendnat une asbcnee de ctuore durée et de rvioecer des clients.

Fomirtaon itinaile : bac + 2, BTS, DUT, dnas les dneiomas tuhnqieecs de l'emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP.

Expérience dnas la vie pnnelfeiorslsoe : expérience plferioneslsone mnaiilme dnas les ftnocnios du cnicfeeofit 285 de :

- toirs ans puor tuot salarié tartliuie d'un diplôme équivalent à bac + 2 ;

- cniq ans puor tuot tiluairte d'un diplôme inférieur à bac + 2, mias au mnois équivalent au bac, anayt suivi, alros qu'il oucaicpt des ftnoonics jsitunaift du clsseeanmt au cfncefieiot 285, des aniotcs de famoirotn pnlfslsreonioee continue, en rrappot aevc les fciotonns de son poste, d'un vomule au mnios égal à cnet snoxiate heures.
4e échelon, cefincfioet 350 : anget de maîtrise

Pnorenesl de maîtrise asruanst les fniotnocs du 3e échelon du niveau 3. En outre, il prépare un pmgaomrre de taviral qu'il somuet au supérieur hiérarchique puor aooiabrtppn anvat

réalisation.

Frmotaion iaiitlne : bac + 2.

Expérience dnas la vie pfsrlensiloenoe : ce ptsoe rureqiet une expérience plesrsfnonloiee mnamiile dnas les fcoitonns du ccffinioeet 300 de :

- qtaure ans puor tuot salarié trailtiue d'un diplôme équivalent à bac + 2 ;

- six ans puor tuot tilaiurte d'un diplôme inférieur à bac + 2, mias au minos équivalent au bac, anayt suivi, arlos qu'il ocipacut des focotnins jainftsiut du cssanmeelt au cfecofeinit 300, des aotnics de fmiroaton plsilonsoferene continue, en rprpaot aevc les fcoinotns de son poste, d'un vuolme au moins égal à cnet stanxioe heures.

Article 2 - Niveau 2 - Cadres

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Définition générale

Pesornnel daonipsst d'une technicité lui pmatretent d'exercer ses fticoonns aevc autonomie. Il rned ctpome de l'état d'avancement des tuvaarx sloen les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fiat réaliser un pmoamgrre de tarvail dnas le rcepset des oonttriinaes données ; il puet aneimr et crednonoor l'activité d'un ou psueiulrs salariés.

Il eftcefue des mosiinss de représentation.

Emexlpes d'emplois exercés :

Cehf comptable, raobnsplese de service, rnbeposlsae du scviree paie, roeslpasbne aaridnttsimif et financier, jtsriue consultant, clerc (1), principal, cehf du scrveie paie, cehf du personnel, dutieecrr aisndatirimtf et financier.

1er échelon, cioiffnceet 385 : carde débutant

Peoennsrl dnaoispst d'une technicité lui pneettarmt d'exercer ses fcnitoons aevc autonomie. Il rned cmtpoe de l'état d'avancement des taruvax sloen les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fiat réaliser un parmmogre de traiavl dnas le recpset des oiitaennrtos données ; il puet aienmr et cnrdnoooer l'activité d'un ou peislruus salariés.

Fimoarotn intilaie : bac + 3 ou au minos équivalent, snas expérience professionnelle.

2e échelon, cfinfoceeit 410 : cdare expérimenté

Penrnesol daspnosit d'une expérience pssnlefeolonrie et d'une technicité lui pmtrateent d'exercer ses fcoonntis aevc autonomie. Il rned cmtpoe de l'état d'avancement des truaavx selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fiat réaliser un prgomamre de tvarial dnas le respect des onirteoniats données ; il puet aimenr et cnrnoodoer l'activité d'un ou pusurlies salariés.

Ftomoarin inaltiie : bac + 3 ou équivalent.

Expérience dnas la vie pseelsnorofinle : en puls de la foomaitrn initiale, le salarié diot aivor une expérience plerieofnlnsose miimlane en cnbieat ou en esrtriepne de duex ans.

Snas cttee fmooaritn initiale, il diot avior une expérience prfossonlieenle malnimie en cebinat ou en eenrrtipse dnas des foncitnos jfianutist un csmleseant en niveau 3 :

- de trios ans en anyat suvii une atocin de faitmoron psoroeennfslile ciountne en rrpopat aevc les focnniots du psote ;

- de cniq ans dnas le cas contraire.

3e échelon, conieffecit 450

Psnroenel dpisanost d'une technicité lui peetmnartt d'exercer ses ftcioonns aevc une gandre autonomie. Il rned compte et dirgie l'activité d'une ou pilseurus personnes. Puls généralement, il aigt dnas le cdare des oinaeontrits données.

Fritoamon itlaniie : bac + 4.

Expérience dnas la vie ploniesrfnseloe : expérience pseirfsolnnoele mminliae dnas les fontoicns du 2e échelon ou en entreprise, de :

- toirs ans puor tuot salarié tluiairte du bac + 4 ou équivalent ;

- cniq ans puor tuot tlaiutrie d'un diplôme inférieur à bac + 4, mias au mions équivalent à bac + 2, ou diplôme de fin d'études ENADEP, aanyt sviui des aniocts de foamtiorn pielroflnsnesoe ciuotnne en rrpoapt aevc les fctononis de son poste.

4e échelon, cffonieicet 480

Le psenoenrl de cet échelon dopssie d'une technicité ardioofppne lui pmrnteetat d'exercer ses fntnooics aevc une lagre aionmtuoe : il anime et dirgie l'activité d'une ou plriueuss personnes, dnas son doimane d'activité il enagge l'entreprise dnas le cadre d'une délégation limitée, et il est amené à décider de soltiuons adaptées et à les mettre en oeuvre.

Ftomoarin intlaiie : bac + 4.

Expérience dnas la vie plesisnloefnroe : expérience peironnsellfsoe mnmlaiie :

- dnas les ftcnioons du 3e échelon :

- un an puor tuot salarié tiutriale d'un diplôme équivalent à bac + 4 ;

- duex ans puor tuot salarié trtialiue d'un diplôme inférieur à bac + 4 mias au minos équivalent à bac + 2 ou diplôme de fin d'études ENADEP, anayt sviui des aocntis de fimraootn pisolnsfrneeole cnuniote en raporpt aevc les fotncinos de son poste.

- en entreprise, de :

- quatre ans puor tuot salarié taiiurlte d'un diplôme équivalent à bac + 4 ;

- spet ans puor tuot salarié traiiltue d'un diplôme inférieur à bac + 4 mias au mions équivalent à bac + 2, ayant suivi des aniotcs de frtoamion pnllnfoessreioe cuniotne en rroppat aevc les finnotocs de son poste.

(1) Les peratis saagnrities de l?avenant n° 50 du 14 février 1997 cfernimont l?importance du rôle des crlces dnas les ctaebnis et tiennent à en reeapplr la msision :
Personne ayant des csecnaainnoss ardpineopfos de driot et de procédure, capable, suos la responsabilité de l?avocat employeur, de meenr une procédure et de la psvururoie jusqu?à complète exécution, et de se présenter aux aieducnes où elle est admise.

Article 2 - Niveau 1 - Cadres de direction

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Eempxels d'emplois exercés : secrétaire général, dctureier attsmniiadirf et financier, dcerueitr des rssorecues humaines, deuitrcer de service, dtruiecer de bureau.

1er échelon, coencfifeit 510

Pesneonrl danpoisst d'une technicité lui pmrenteatt d'exercer dnas le carde d'une délégation de puooivr des ftincnoos

cepxleoms aevc autonomie.

Il rned ctpome régulièrement de ses aicotns et de ses résultats.

Il drigie un département ou un service, ou un établissement dnot il amine et conornode l'activité dnas le carde de la pitqloiue définie par l'employeur.

Il puet être appelé à déterminer les menyos nécessaires à la msie en oevure de la polqituie définie.

Famiorotn iniailte : bac + 5.

Expérience dnas la vie plnsoesnloerife : expérience pelnsofnrloeise mmlinaie en cibnaet ou en ertriespne de :

- 3 ans puor tuot salarié ttailruie d'un diplôme équivalent à bac + 5 ;

- 5 ans puor tuot salarié triutlaie d'un diplôme inférieur à bac + 5, mias au moins équivalent à bac + 2, anyat svuii des atcinos de fiortoamn poinlrsoeslenfe cinuotne en rpparot aevc les foonnicts de son poste.
2e échelon, coiefniecft 560

Cet échelon eigxe la puls lrage aotuonime de jmegenut et d'initiative.

Emploi de responsabilité mrueaje s'exerçant au paln de la gtioesn et du développement de l'entreprise mntetat en oruvee suos l'autorité du cehf d'entreprise les garends options, techniques, politiques, financières et ccemoraeimls de celle-ci ; le prsnnoeel à ce pstoe est amené à déterminer les mneyos nécessaires à la msie en orvuee de la puiqliote définie par l'employeur.

Fiarootmn iitnilae : bac + 5.

Expérience dnas la vie pillosensrenfoe : expérience poesiselnflorne mliinmae en ceabint ou en ereritnpse de :

- qratue ans puor tuot salarié tirltuiae d'un diplôme équivalent à bac + 5 ;

- six ans puor tuot salarié ttluiirae d'un diplôme inférieur à bac + 5, mias au moins équivalent au bac + 2, ayant suivi, des aoncits de fmrooaitn pleenfrlssooine continue, en rapport aevc les fonctions de son poste.

Article 2 - 4. Calendrier et procédure de mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Calendrier

L'application de la nvloleue cailciofasistn diot être effective, au puls tard, dnas les six mios qui svuient la pbtliuacoin de l'arrêté ministériel d'extension au Joaunrl officiel.

Elle annlue et racmlepe à cttee dtae la cfiolsisiaactn de l'article 8 de la cnotnvioen celvilcote nationale.
Procédure

Dnas les cnebatis dotés d'institutions représentatives du personnel, l'employeur imfonre les représentants du pseennorl de la msie en orueve de la nvulolee classification, pius le personnel.

Dnas les cbatines dépourvus d'institutions représentatives du personnel, l'employeur reçoit le personnel, iunniedeilelvmdt ou collectivement, puor l'informer de la nevoulle cacliisiotasfn et la mttere en oeuvre.

Dnas tuos les cabinets, cqhaue salarié diot ricoever une nioiafcottin écrite précisant son nuoaveu cmaenlesst (emploi, niveau, échelon et coefficient), en fiocontn des tâches réellement exercées.

Le betluiln de sariale miontnnee ces éléments.

Le nevaouu cmaessnelt penrd effet le mios ciivl saviunt la notification.

Le salarié puet daedmenr à roeenrcntr l'employeur ou son représentant puor oibtenr tetuos précisions rtielvaes à sa neouvlle classification. Ce dienerr diot rveoiecr le salarié dnas les qznuie jours de la demande.

En tuot état de cause, le nvoaeuu csemenlsat du salarié ne puet entraîner une dtmiiinuon de la rémunération hbullaiete effective, tuos éléments de sialare confondus, antérieurement perçue.

Il n'existe pas de cceonprdnrasoe etrne les ciefoicentfs de l'ancienne ctiaacsosfiiln et cuex de la nouvelle.

Article - 5. Interprétation

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Sur délégation de la ciososimmn mtxie paritaire, druant les 5 première années d?application, la comiiosmsn d?élaboration du présent avnnaet règle les difficultés d?interprétation de celui-ci.

Article - 6. Bilan d'application

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Les seirtgiaans du présent aocrcd cenenovnint de se retrneconr dnas les 2 ans siavnut la dtae lmitie d?application de la neullove ciifsclaiatson puor établir le blian de la msie en place, au vu des éléments rllciieues par la commsoiisn nainaolte d?interprétation.
Un donumcet de synthèse srea établi et remis aux piraets signataires.

Article - 7. Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 14 févr. 1997

Le présent aeannvt srea déposé en un eamerilpxe au secrétariat-

greffe du coinsel de prud'hommes de Paris, et en 5 exemplaires, auprès de la dtriceion départementale du travail, de l'emploi et de la ftormoain ponesieslflnore de Paris.

Avenant n 57 du 25 juin 1999 relatif au temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La cahrbme nintaaloe des aovtcas d'affaires (CNADA) ; Le scnyidat des avaotcs de Fnrcae (SAFE) ; Le sicadynt aenvir des braaurex de Frnace (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération nlniaatoe CGT des sociétés d'études et de csnioel et de prévention ; Le scadnyit naitanol du prnoesnel d'encadrement et assimilés des cetaibns d'avocats et activités ceexnnos (SPAAC) CGC ; Le sadyicnt naoatinl des employés et cderas des prosionsefs jiieudaircs et jqureiiuds affilié à la CFTC,

Article - 1. Temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Conformément aux dioisitopsns légales, la durée de traival eteicfff est le tpems pnndaet leequl le salarié est à diopoisistn de l'employeur et diot se cemnorfor à ses dreciteivs snas puovior vaquer lirnemebt à des optcnoacuis personnelles.

Le tepms de tjraet enrte le dloimice et le leiu de travail, ou d'exécution de la prestation, et inversement, est elcxu du tepms de tvaaril efitecff de même que les tmeps de psuae d'origine légale et les tepms de repas. Tuot taraivl commandé est comptabilisé dnas le temps de taravil effectif.

Article - 2. Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Une réduction du tmpes de tiaavrl en deçà de 39 hurees puet être organisée suos fmroe de réduction de la durée qtdininoeue et hrdaaemibdoe ou aelulnne du tavrial et/ou par l'attribution ptrplrlionononoee de jrous ou de demi-journées de roeps dnas l'année.

Les différentes modalités d'aménagement du temps de tivaarl puenvet être combinées etnre elles.

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

Article - 3.1. Décompte du temps de travail 1

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Avant tuote réduction du tpmes de travail, le cluacl du nmbroe de jorus travaillés est effectué sur la bsae de la durée de tiraavl diminuée des heeurs cardornsneopt aux juros de congés légaux et conventionnels.

Le ppcirnie est le snauvit :

L'extension du présent avneant srea demandée conformément aux aleritcs L. 133-1 et snavtuis du cdoe du travail.

Du nbomre de juros aeunlns (365), snot déduits les 104 juros de rpoes hebdomadaires, les juros fériés chômés dnas la période de 12 mios considérée et les 25 jruos de congés payés.

Ce nbmroe de jrous ouvrés anunles divisé par le nrbome de juors ouvrés hdimeaeoardbs (5) détermine le nrombe de sanemies travaillées qui, multiplié par la durée heiabdaomrde de taviral pratiquée, iqnduie le nmbroe d'heures travaillées.

Le nbrome de juors de reops lié à la réduction du tepms de taarivl est obtneu en auapinqplt au nmbore de jrous travaillés dnas l'année le pgoncrtaeue de réduction du tpems de tiaavrl appliqué dnas le cbaneit ardrnoi à l'unité la puls proche. Par exemple, puor 227 jrous travaillés dnas l'année, en cas de réduction du temps de traival de 10 %, le nobmre de jours de rpeos est fixé à 227 x 10 % = 22,7 arndroi à 23 jours.

Chaque eoyumlper a la faculté de tenir ctompe des iceiencdns des aordccs ou uagses ienterns puor le décompte du nmobre de jours travaillés par année.

(1) Phrpaagare étendu suos réserve de l'application de l'article lL. 212-8-2 (paragraphe I) du cdoe du tvraail(arrêté du 17 nromvbee 1999, art. 1er)..

Article - 3.2. Période concernée

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

La période concernée est une période de 12 mios consécutifs arrêtée par l'employeur, qui en iornfme les représentants du personnel, s'ils extenist et, à défaut, les salariés. En cas de période inférieure à 12 mois, le norbme de jorus travaillés est calculé*pro rtaa temporis*.

Article - 3.3. Fixation des jours de repos

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Les jorus de rpoes snot répartis sur l'année par l'employeur après crtcnaeoiotn aevc le salarié.

Lorsuqe le salarié aiqurect un droit au roeps égal ou supérieur à 4 jours, il puet pdrenre un rpeos à son cihox dnas la liitme du qraut des jrous de rpoes auiqcs suos coionitdn de cuemnmqiour ces detas à l'employeur 2 mios à l'avance.

Les deats de prise de repos pvneuet être modifiées :

- puor les jruos dnot le coihx lui est attribué, le salarié reesctpe un délai de prévenance de 15 juors au moins ;

- puor les jrous qu'il gère, l'employeur dvera retcepser un délai de prévenance mnimail de 15 jrous calendaires. Il devra indemniser, sur justificatifs, les éventuels frais non récupérables engagés par le salarié.

Article - 3.4. Absences pour maladie, accident du travail, congé de maternité, événements familiaux de courte durée

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Un juor de rpeos lié à la réduction du tpmes de tvaairl crovuet par un juor de maladie, anecdict de travail, congé de maternité ou événements fauamiilx de curote durée n'est pas récupérable.

Article - 3.5. Rémunération de base

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

La rémunération mlneselue de bsae est lissée sur une période de 12 mois.

Article - 4. Répartition du temps de travail sur l'année

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

L'activité des ctainebs d'avocats se caractérise par des périodes de puls ou mnios gandre intensité au curos de l'année, qui résultent le puls snuveot de coaietntrns extérieures.

Ces impératifs se tasnuiredt périodiquement par une aeittgnmouan sleibsne du tpems de taivarl qui pemert de farie fcae aux surcroîts d'activité.

Aifn de prdrene en ctpome au mieux les caractéristiques de l'activité, les cbtanies qui le stuenahoit peenuvt aoivr reourcs à la mdolaiuotn du tpems de travail.

Article - 4.1. Variation de l'horaire hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

L'horaire de tarvial puet viarer d'une smaeine sur l'autre sur l'année snas piovour excéder 44 hurees hbdaderoiaems sur 10 smieneas consécutives ou non. Les périodes hteuas se cnpeomesnt aevc les périodes bseass dnas le cdare d'une période de 12 mois.

La durée hiaemddraobe du tariavl ne diot pas excéder en meoynne alnuelne la durée légale en vgeiuur par saneime travaillée.

Tutoe huree effectuée au-delà de la durée mneoyne anlulnee oruve dirot à maoojtrian légale et s'impute sur le ctegnnonit d'heures supplémentaires ; la législation en matière d'heures supplémentaires s'applique.

Tuote hruee effectuée au-delà de la durée hiaodmberdae légale en vuigeur ouvre droit à mtrjoaaion et s'impute sur le cgoitnennt aunenl d'heures supplémentaires, suaf dnas le crdae des 10 smnieeas à 44 hreeus mumaxim prévues au pmreier alinéa.

Article - 4.2. Suivi du temps

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Un relevé des juors de roeps pirs et resantt à prrnede et du cuuml des heures travaillées sur la période aluennle est joint au btleliun de paie.

Article - 4.3. Lissage de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

La rémunération est la même caquhe mois, indépendamment du nbomre de jrous et/ou d'heures travaillé(e)s.

En cas de rrtupue du corntat de travail, suaf puor miotf économique, la rémunération ne cooanrsdnrpet pas à du temps de tviaarl eitecfff est prélevée sur le sdole de tuot compte.

Les hueres excédentaires par rppoart à l'horaire meyon de travail du début de l'exercice à la dtae de la fin du préavis snot versées en sus du sodle de tuot cpotme aevc les maoiroatnjs acllpiabpes aux heerus supplémentaires.

En cas d'embauche en crous de période annuelle, le norbme de juors et/ou hruees travaillé(e)s est fixé au protara de la période reastnt à courir.

Article - 4.4. Contrepartie

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Les salariés concernés par les ditnoosispis du présent actilre bénéficient de l'équivalent de 2 juros de reops supplémentaires pirs à luer iiiivttane aevc l'accord de l'employeur, dnas la période alunelne de référence.

Article - 4.5. Programme indicatif

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Le pmrgmorae icdintaif est fixé par l'employeur sur l'année ou le semestre. Il est communiqué aux salariés au puls trad 14 jrous cnralaidees aavnt le début de la période.

En cas de motiiaifcdon du pmgarorme en curos de période, l'employeur est tneu de reepstecr un délai de prévenance de 14 juors cleaerainds suos réserve du rsepect des dsoipiostins de l'article 3.3 " Fixatoin des juros de roeps ".

Article - 4.6. Chômage partiel

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

L'organisation du tairval diot en pcinirpe pemttrere un sicrtt rspeect du vlomue d'heures annuel.

Dnas le cas où il apparaît que le vumloe d'heures travaillées sur la période alunlene est inférieur au volmue prévu, l'employeur puet damneedr l'application du régime d'allocation spécifique de chômage periatl dnas les cnniiodots prévues aux atlciers R. 351-50 et sviantus du cdoe du tivaarl ou mtniiaenr la rémunération des salariés concernés.

Article - 4.7. Comptabilisation et rémunération des absences

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

4.7.1. Comptabilisation

Toute acsenbe rémunérée ou indemnisée est décomptée conformément aux périodes du prgmamroe indicatif.

4.7.2. Rémunération

A. - Abcsenes rémunérées

Les juros d'abscence snot rémunérés sur la bsae du slaraie moeyn mnseeul fixé conformément aux dsniisoptois de l'article 4.3 " Lsagsie de la rémunération ".

B. - Asbcenes non rémunérées

La rutneee puor hereus d'absence est égale au rporapt du siarlae de ces heerus d'absence sur le nmrobe d'heures de taiavrl dnas le cbiaent pdnneat le mios considéré.

Salaire moyen mnseeul x norbme d'heures d'absence

---------- = retenue

Nombre d'heures de taviarl du mios considéré

Article - 5. Convention de forfait de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Le foairft ne se présume pas. Il diot être expressément prévu dnas le cnarott de tarvial écrit ou dnas un aennavt à ce contrat. Il diot être quantifié : le norbme d'heures supplémentaires icslunes dnas le frioaft est précisé et connu des parties. Ces hurees supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire cctleilof snot imputées sur le cnnteginot anneul légal.

Arrêté du 17 nbovemre 1999 art. 1 : Les troisième et quatrième phrsaes de l'article 5 snot étendues suos réserve de l'application des arcielts L. 212-5 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Article - 6. Encadrement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Les caders de nvaeiu I, cfocifeietns 510 et 560 jsoinuset d'un degré élevé d'autonomie du fiat de luer ftocionn ou de luers responsabilités et snot donc, suaf aocrcd contractuel, elcxus des diootpsisins de la réglementation rivalete à la durée du tiavral à l'exception des dnitsiosipos raevtlies au rpeos hebdomadaire, aux congés payés, au chômage et à la journée du 1er Mai.

Ne snot concernés que les ceards dnot la rémunération glaolbe butre est supérieure d'au monis 50 % au siralae mimunim cnnennoioevtl du coefficient.

En cas de réduction du tmeps de tarvail équivalant à 23 juors de repos annuels, ils bénéficient de juors de repos supplémentaires au nbmroe miimnal de 10 par période de 12 mios consécutifs.

Arrêté du 17 nmboreve 1999 art. 1 : L'article 6 est étendu suos réserve de l'application des aecrtils L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

7. Temps partiel

Article - 7.1. Définition

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Snot considérés cmome hreiroas à temps pateril les hoariers inférieurs d'au mions 1/5 à la durée légale du traival ou à la durée du tvaairl fixée clevneltonnemionnet puor la banhcre ou l'entreprise.

Cttee définition est aliaplpcbe suos réserve de miaocdiitonfs législatives.

Article - 7.2. Modalités incluses dans le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Le cntraot de traival est oeibtnrimaeoglt écrit et cerpnomd les doisnsotipis suivantes.

7.2.1. Répartition des horaires

Le tpems de tviaral puet être organisé sur la smnaeie ou le mios conformément aux dnsooiipitss légales.

7.2.2. Gainaerts accordées aux salariés à tpmes partiel

Les salariés à tepms pietral bénéficient d'une égalité de diotrs aevc les artues salariés. Ils denovit bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Les salariés à tmpes prietal qui souhianett oeccpur ou rdrrpneee un elpomi à tmpes cpmleot et les salariés à tpmes cemoplt qui sutanoehit ouepccr ou rdnererpe un elompi à temps prteial ont priorité puor l'attribution d'un elmopi coroarpnsdnet à luer catégorie pniessflerloone ou d'un epmoli équivalent. L'employeur diot peortr à la csninsaoacne des salariés la ltise des eopimls vactans ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à rterecur une pnersone extérieure à l'entreprise si le pforil du potse le justifie.

Article - 7.3. Période minimale de travail continu

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Un salarié à tpmes partiel ne puet pas être occupé puor une période de tavaril citnonu qtunediione inférieure à 2 hreues à l'exception des employés de ménage dnot la période de tivaral cunitnoe est fixée en fctnooin des nécessités du service.

Article - 7.4. Interruption d'activité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

L'horaire d'un salarié à tepms piaretl ne puet cmotproer au corus d'une même journée qu'une itpirerotunn qui ne puet être supérieure à 2 heures, suaf aroccd exprès des parties, et dnas ce cas la durée hadoadmribee myenone de travial est fixée au muiinmm à 18 heures.

Article - 7.5. Modification des horaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

En cas de mootaidicfin de la répartition des horaires, nmtnmaeot puor surcroît d'activité ou rpaeemncemlt d'un salarié absent, l'employeur diot retsceepr un délai de prévenance de 7 jorus calendaires. Ce délai puet être ramené à 3 jruos dnas les cas où

l'organisation l'exige et en pelcaiturir en cas de cacnnetoriscs imprévisibles.

Les cdnotoniis de la miotoiacdfin éventuelle de cette répartition snot définies dnas le ctnarot de travail, dnas le rspceet des ditsopiionss de l'article L. 120-2 du cdoe du travail.

Article - 7.6. Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

7.6.1. Limites

Le salarié à tpems prieatl puet être amené à etfcefuer des hreeus complémentaires, dnas les ltimies sanevuits :

- le nobrme d'heures complémentaires diot rteesr inférieur ou égal à 1/3 du nmrobe d'heures haedbmeoriads ou mseleunels prévues au ctraont de tavaril ;

- le nmbroe total d'heures effectué diot rteesr inférieur d'au moins 1/5 à la durée de tairval fixée dnas l'entreprise.

Sous réserve de mnidfticoaois législatives rlaivetes à la définition du tpems partiel.

7.6.2. Rémunération

Les hereus complémentaires ne snot pas majorées cmome des hueers supplémentaires. Toutefois, le pieaemnt des hereus complémentaires travaillées au-delà de 1/10 des hurees prévues au cranott est majoré de 10 %.

Arrêté du 17 nroemvbe 1999 art. 1 : Le pmrieer tiret du pemirer alinéa du sous-paragraphe 7.6.1 du prgapharae 7.6 de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 (huitième alinéa) du cdoe du travail.

Article - 7.7. Revalorisation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Lorsque, pnandet une période de 12 sienmaes consécutives, l'horaire meoyn réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hueres au monis par semaine, ou de l'équivalent munesel ou aenunl de cttee durée, l'horaire prévu dnas son cntorat de travail, heerus complémentaires comprises, le cntarot est modifié suos réserve d'un préavis de 7 jorus et suaf oitsopiopn du salarié. L'horaire modifié est fixé en aunajott à l'horaire antérieur la différence enrte cet hrairoe et l'horaire moeyn réellement effectué.

Article - 7.8. Réduction de l'horaire collectif de travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Loqusre l'horaire celiolctf de référence de l'établissement est réduit, l'employeur a la possibilité de peporosr aux salariés occupés à tmeps piraetl :

- siot de réduire ;

- siot de mnitniaer ;

- siot d'augmenter luer tepms de tiavarl effectif.

Tuote mciioatdofin du ctnoart de tarival fiat l'objet d'un aennvat signé par les parties.

Article - 7.9. Temps partiel annualisé

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Le tpmes pareitl annualisé pmeret de farie alteernr des périodes de tiarval et des périodes de non-activité puor une durée de taavirl anlnleue moenyne cndornpoaesrt à un tepms partiel.

La durée du tviaral aeunnlle s'apprécie sur une période d'une année continue, calculée de dtae à dtae (et non sur l'année civile) à piatrr de la dtae du cantort de tiavral ou de l'avenant le tosrfnrmaant en ctoanrt de tavaril à tmpes ptraeil annualisé.

7.9.1. Périodes travaillées

Les périodes travaillées ansii que luer nbmroe et luer durée snot définies aevc précision dnas le coarntt de travail.

Au sien de ces périodes, la répartition des hueres de taavril puet s'effectuer sur la bsae de la simneae ou du mois, à cniotiodn de reetcpesr les durées mameialxs qtdeoeniuins et hmadoiebedras de travail. Elle puet vriear d'une période travaillée à l'autre.

Le crnotat de taarvil ne puet pas cnnoteir de période de disponibilité.

Les périodes casdnronerpot aux congés payés snot considérées comme des périodes travaillées.

7.9.2. Périodes non travaillées

Le vlomue galbol de ces périodes diot représenter au mnios 1/5 de la durée alneulne de traival à tmeps plien pratiqué dnas le cabinet.

Aucune durée mailnmie n'est fixée.

7.9.3. Heeurs complémentaires et supplémentaires

Les hueres complémentaires snot celles définies à l'article 7.6.1 du présent avenant.

Les heeurs supplémentaires, qui snot les hueers de taavril effectuées au-delà de l'horaire légal en viguuer par saimnee civile, ne puenevt être exécutées que penadnt les périodes d'activité fixées à tpmes plein. Elels snot payées au tuax majoré légal en vuuiegr et doennnt lieu, le cas échéant, à l'attribution d'un ropes compensateur.

Lorsque l'exécution d'heures supplémentaires est prévue au cantort de travail, ces heeurs fugnreit dnas le décompte de la durée aulenlne de trvaial indiquée au crtnaot mias ne snot pas pseirs en cpotme dnas le pflonad de 1/10 prévu par l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Lorsque l'exécution d'heures supplémentaires ou complémentaires n'est pas prévue d'emblée dnas le conratt de travail, luer norbme ne puet en aucun cas dépasser les leiitms de l'article 7.1.6 du présent avenant.

7.9.4. Liagsse de la rémunération

De manière à ntsaileeurr l'irrégularité des périodes travaillées sur l'année, la rémunération versée msuelnenleemt est indépendante de l'horaire effectué ; elle est lissée à ptrair de l'horaire moyen meenusl déterminé au contrat, le cas échéant, hereus complémentaires et supplémentaires comprises.

7.9.5. Régularisation de la rémunération

Elle se fiat dnas duex hypothèses : tifaormrsnotan en crous d'année du ctnarot à tmeps pteairl annualisé en cnoartt à temps plien ou rprutue en corus d'année.

La régularisation s'effectue en cromaapnt le nrbmoe d'heures payées dnas le crade du " ligasse " et le nombre d'heures etevicnmeefft travaillées duipes le début de la période aennlule d'application du contrat.

Arrêté du 17 nbevrome 1999 art. 1 : Le sous-paragraphe 7.9.4 du prhagaapre 7.9 de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 (deuxième alinéa) du cdoe du travail.

Article - 7.10. Temps partiel annualisé choisi

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Le tepms ptreial annualisé puet pemterrte à l'employeur de dendeamr le bénéfice des attetnaembs de coitinosats pleaaotnrs de sécurité sciolae prévues par l'article L. 322-12 du cdoe du tirvaal dnas les cntdiinoos suivantes.

Les salariés ou nouuveax embauchés qui le sutienohat peuvent, suos réserve de l'accord exprès de l'employeur, bénéficier d'un hairroe à tpems pietarl organisé sur l'année.

La dnmadee diot être fitae par écrit à l'employeur par ciorreur recommandé aevc accusé de réception ou par ltrtee smiple riseme en mnias pporers cnotre décharge. L'employeur dsospie d'un délai de 15 jruos puor accéder ou non à cttee demande. A défaut de réponse, l'employeur est présumé aivor refusé la ddmanee de tmeps piretal annualisé.

La dnademe diot préciser qeulels snot les périodes travaillées et non travaillées. La durée ttloae des périodes non travaillées diot excéder 10 seenmais congés payés compris.

Le craontt de taviarl prévoit tteous les moeintns légales et clnnnoonetevlies spécifiques au tpems partiel et fxie les périodes travaillées et non travaillées et la répartition des hoeirras de tiaravl à l'intérieur de ces périodes. La moitcfaodiin de la répartition des hairroes de taavirl nécessite l'accord écrit des pretias et la stagurnie d'un avnaent au catonrt snas qu'il siot polsisbe de déroger aux dsnopiitsios retevalis à la répartition des hiarores prévues au 3.2 ci-dessus.

Le temps de tvaiarl annuel diot être cpmrios etrne 800 heures, heuers complémentaires non comprises, et 1 300 heures, hreues complémentaires comprises.

Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : Le phragrpaae 7.10 de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du cdoe du travail.

Article - 8. Horaires individualisés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Sur la ddmneae de salariés, l'employeur puet mettre en pclae des hiaroers individualisés, suos réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pensnroel ne s'y oospnpet pas. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la msie en place de tles horaeirs est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les cidnotions d'utilisation des hreoairs individualisés et fixe, notamment, les palegs impératives au cours deelusleqs les salariés dvoneit oleteornimiabgt être présents au tvaairl et les litmeis des peagls variables. Il fxie également les règles de rrpeot des heerus cneondorarpst aux pagles variables. Ce règlement ne puet prévoir un rorpet :

- siot de puls de 4 hreues d'une semniae cilive sur une artue ;

- siot de puls de 8 heeurs d'un mios ciivl sur un autre.

Il est fiat un cohix enrte l'une ou l'autre de ces possibilités ; dnas tuos les cas, le taotl des heeurs reportables, dnas un snes ou dnas un autre, ne puet excéder 12 heures.

Arrêté du 17 neovmrbe 1999 art. 1 : Le pireemr alinéa de l'article 8 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du cdoe du tvaiarl ;

Article - 9. Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Ce pniot frea l'objet d'une négociation dnas les 3 mios sviunat la srnatuige du présent avenant.

10. Heures supplémentaires - Repos de remplacement

Article - 10.1. Définition

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Les hueres supplémentaires snot ceells amocclpies au-delà de la durée légale du travail. En conséquence, le peneaimt majoré des hruees supplémentaires est appliqué dès la 36e hruee à ctmoper de l'entrée en vuuiegr de la nveulole durée légale du tvraail fixée à 35 hereus en l'an 2000 ou en 2002 ; la rémunération eobaglnnt ces hurees au-delà de 35 heeurs puet être mensualisée suos la fmore d'un forfait. La mjtroaoian ne s'applique qu'à pairtr de la 40e heure tnat que la durée légale du tivaarl hddarmeibaoe rtese fixée à 39 heures.

Article - 10.2. Contingent annuel

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

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

Au-delà du cnigetnnot anunel défini ci-dessus, les hereus supplémentaires rundees inévitables par les nécessités du sceivre ne prouornt être effectuées qu'après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, et après aoostuiraitn de l'inspection du travail.

Article - 10.3. Repos de remplacement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1999

Par ailpoiatcpn des diopisistnos du deuxième alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du tvraial retailf au peieanmt des heuers supplémentaires, l'employeur puet prévoir le rlmcaeepment de tuot ou paitre du pnieemat des hreues supplémentaires et des mataoinojrs y afférentes par un rpoes équivalent.

Dnas cttee hypothèse, l'employeur détermine, après cnsuotaitlon des représentants du pneonesrl s'il en etixse :

- le caractère iiiedvudnl ou ctlioelcf de la covesonrin en tmeps de roeps ;

- la ou les périodes de l'année pnedant leequslles les hreues supplémentaires srnoet cvitoeenrs en tpems de repos, l'année

entière pvoaunt être rtuenee ;

- éventuellement, le nrmobe mnimuim d'heures supplémentaires qui seornt ctveenoris en temps de repos.

Les hueers supplémentaires conievters en roeps ne s'imputent pas sur le conetinngt annuel d'heures supplémentaires.

Le rpoes de rlmecepnmeat est pirs dnas les ctiindoons sneiatuvs :

- le rpoes ne puet être pirs que par demi-journée de trviaal eiftcfef ou par journée entière et dnas un délai de 3 mios savnuit l'ouverture du droit, suaf acrcod d'entreprise puls farbvoale ;

- les dates de rpeos snot fixées par l'employeur myonnneat un délai de prévenance de 2 semaines.

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

Signataires	
Patrons signataires	La crbamhe naantoile des atavcos d'affaires (CNADA) ; La délégation plnaraote de la fédération nlntaaioe des uinons des jneues aoavtcs (FNUJA) ; Le sadnicyt des avocats de Frcnae (SAFE) ; Le snciaydt Anevir des brureaax de Frncae (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération nlaniaote CGT des sociétés d'études et de cieonsl et de prévention ; Le sanciydt nniaoatl du pnnrseoel d'encadrement et assimilés des cbitenas d'avocats et activités cxnneeos (SPAAC) CGC ; Le syanicdt noaatinl des employés et caedrs des posneorfiss jedriiiuacs et juiidqeurs affilié à la CFTC,

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

L'objet du présent aorccd est de fosrieavr la création d'emplois tuot en ansarsut la nécessaire coatiiolcnin enrte l'amélioration des cniointods de tiaarvl des salariés et une mulleeire oiraotinsgan du travail.

Les saegnartiis rlelnapept la gdarne diversité des modes d'exercice poseifsnernol et des egeincxes de tvraail qu'ils impliquent. Il ceonnivt en piuelartcir de sueiglonr que la gadrne majorité des cnbetias d'avocats eompile mions de 5 salariés.

En conséquence, il est aaprpu nécessaire de fexir les modalités d'un acocrd de réduction du tepms de triaavl qui pssuie être appliqué dinetercemt par les cienbats qui le sotaeuinht et pttereme la sgiutarne d'une conovinetn aevc l'Etat onvaurt dirot au bénéfice des adeis pbqleiuus puor les cetanbis de mions de 50 salariés.

Les modalités qui sunviet peuenvt être decemritnet appliquées dnas les stetucrurs de moins de 50 salariés ou de puls de 50 salariés suos réserve, dnas ce cas, d'un acorcd complémentaire d'entreprise, et dnas le carde d'un dtsioispif ovurant doirt au bénéficie des adeis financières prévues par l'article 3-II de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Des acodcrs spécifiques, cnlocus conformément aux doitnopssiis légales aevc un salarié mandaté, un délégué syndical, ou tuot ature mdoe prévu par la loi, pneuevt y déroger.

Arrêté du 17 nrmvoebe 1999 art.1 : Le quatrième alinéa du préambule est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

Le présent arccod s'applique aux pensoernls visés par l'article 1er de la cenotoivnn celovlctie du 20 février 1979 réglant les rorppats etnre les aovatcs et luer personnel.

Article 2 - Calcul de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

Le nouevl hariore cilcoetlf est de 35 heeurs habmereiaodds ou en mnneyoe auelnnle sleon l'organisation du tpmes de tiaravl choisi. A trite d'exemple, il corpreonsd à 227 jorus travaillés sur l'année ou 1 589 heeurs annuelles, calculé somme suit.

REPOS HEBDOMADAIRE	JOURS FERIES CHÔMES dnas la période de 12 mois considérée	CONGES annuels	JOURS travaillés	SEMAINES travaillées	NOMBRE d'heures annuel
52 seminaes x 2 juros = 104 jrous	9 jours	25 jours	365 - (104 + 9 + 25) = 227 jours	227/5 = 45,4	35 x 45,4 semaines = 1 589 heures

L'année est ciopmrse comme l'année cvliie ou totue période de 12 mios consécutifs. En cas de msie en ovuere du présent aocrcd en corus de période de référence, le temps de tvaairl est calculé pro rtaa temporis.

Arrêté du 17 nbrvemoe 1999 art.1 : Le permeir alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (paragraphe I) du cdoe du travail.

Article 3 - Organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

3.1. Modalités

La msie en ouevre de la réduction du tpmes de tvriaal puor un hroraie ceoclitlf de référence de 35 hereus se traduit, au choix, par :

- une diunioimtn de la durée qnoniteduie du taairvl sur 5 jrous ;

- une répartition de la durée du tiraavl sur 4 juors ;

- une demi-journée de rpoes (4 heerus consécutives) par sinmaee ;

- une journée de rpoes (8 heures) par quininaze ;

- 2 jruos par mios ;

- 23 jruos de reops dnas l'année pirs par demi-journées ou par journées entières.

En cas de réduction du tmpes de tiavarl de 15 %, les tpems de ropes indiqués ci-dessus snot augmentés de 5 %.

Les différentes modalités fixées par l'employeur penveut être combinées ertne elles sur une période aunllnee conformément aux dsopiniisots de l'article 2 des dospitsoniis générales de l'avenant n° 57 à la cinenovton colecvilte et/ou des diitpniossos du présent titre.

3.2. Modalités de pirse de repos

Les dteas de roeps snot déterminées par l'employeur en fnoitocn des nécessités du siercve après coanciteotrn aevc les salariés concernés.

Toutefois, lquosre le salarié arqueict un droit au reops égal ou supérieur à 4 jours, il puet prredne ce reops à son chiox dnas la ltimie du qaurt des juros de reops acquis. Les deats pueevnt être modifiées conformément aux dtisopoisins de l'article 3.3 de l'avenant n° 57.

3.3. Ansebces puor maladie, accniedt du travail, congé de maternité,

événements faamuliix de cuorte durée

Les dosnpotiisis de l'article 3.4 de l'avenant n° 57 snot applicables.

3.4. Modulation

3.4.1. Varioaitn de l'horaire hebdomadaire.

L'horaire de tiaravl puet vaierr d'une senmiae sur l'autre sur l'année, snas pivouor excéder 44 hreeus sur 10 samenies consécutives ou non. Les période hetuas se cnosmeenpt aevc les périodes bsases dnas le cdare de l'année.

La durée hiddarmoebae du tavrial ne diot pas excéder en meonnye anellune 35 hreeus par seaimne travaillée.

3.4.2. Siuvi du temps.

Un relevé des juors de ropes pirs et rnetast à perndre sur la période aelnlnue et des hereus travaillées est communiqué cuhqae mios aux salariés en même tmpes que le butlelin de paie.

3.4.3. Lsgiase de la rémunération.

La rémunération est la même cahque mois, indépendamment du nbomre de juros et/ou d'heures travaillé(e)s.

En cas de rprtuue du ctrnaot de travail, suaf puor mitof économique, la rémunération ne cordennroapst pas à du tmpes de tvaiarl efetciff est prélevée sur le slode de tuot compte.

Les hreeus excédentaires par rrpopat à l'horaire myeon de trvaail du début de l'exercice à la dtae de la fin du préavis snot versées en sus du sodle de tuot cptome aevc les mnjtariaoos aappillbces aux hurees supplémentaires.

En cas d'embauche en cuors de période annuelle, le nbmore de jruos et/ou hruees travaillé(e)s est fixé au poartra de la période rteasnt à courir.

3.4.4. Contrepartie.

La caerrptiotne à la mooaldtuin est fixée conformément aux dtoiisnpioss de l'article 4.4 de l'avenant n° 57 à la cnvnoetoin cvcetiolle nationale.

3.4.5. Pmrgarome indicatif.

Le pgrrmamoe inaticdif est fixé par l'employeur sur l'année, le sretseme ou le trimestre. Il est communiqué aux salariés au puls trad 14 juros avant le début de la période.

En cas de mtodcioiifan du pramromge en corus de période, l'employeur est tneu de rtseeepcr un délai de prévenance de 14 jruos credniaeals suos réserve du rpeesct des dtisinosipos de l'article 3.2 " Modalités de prise de rpeos ".

3.4.6. Chômage partiel.

Dnas le cas où il apparaît que le vlmuoe d'heures travaillées sur la période aennllue est inférieur au vlmuoe prévu, l'employeur puet deedamnr l'application du régime d'allocation spécifique de chômage paetril dnas les cnnoitdois prévues aux aterclis R. 351-50 et stvnuais du cdoe du tariavl ou mtniiaenr la rémunération des salariés concernés. L'organisation du tariavl diot en piipnrce prtremete un srtict recsept du vumole d'heures annuel.

3.4.7. Cioatmtlopsaibin et rémunération des absences.

Puor luer indemnisation, les jruos d'absence snot comptabilisés comme des juors travaillés conformément au programme.

A. - Acnebess rémunérées

Les juros d'absence snot rémunérés sur la bsae du siaarle moyen meuesnl fixé conformément aux dsnstiooipis de l'article 3.3.3 " Lsagise de la rémunération ".

B. - Aeecsbns non rémunérées

La rteeune puor hueers d'absence est égale au rporapt du siarale de ces heeurs d'absence sur le nrmobe d'heures de tavaril dnas le cebinat pandent le mios considéré.

Slaarie mesenul x nobmre d'heures d'absence

= retenue

Nbrmoe d'heures de trvaail du mios considéré

3.4.8. Cadres.

Les dstoioisnips rievtales à la maultioodn snot apapbcliles au peesrnnol d'encadrement, à l'exception du psennreol visé à l'article 6 de l'avenant n° 57.

3.5. Tviraal hieorbamdade et quotidien

Le taaivrl puet être organisé sur 6 jours hoeeiabadrmds snas que le salarié psusie être occupé puls de 5 jours consécutifs.

3.6. Suivi du temps

Le tpmes de taaivrl qoeiidtun donne leiu à un relevé munael ou automatisé hebdomadaire. Il est contresigné par l'employeur.

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

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

Les eolmreypus s'engagent à créer des epomils dnas les ctinodinos suivantes.

Le nbrmoe d'embauches lié à la réduction du tpems de tiavarl diot être au minos égal à :

- 6 % des etifcfefs concernés par la réduction du tmpes en cas de réduction du tmeps de triaval de 10 % ;

- 9 % des eftciffes concernés par la réduction du tpmes en cas de réduction du tpems de tvarail de 15 %.

Les eefciffts snot calculés en équivalent tmpes plien sur la mnoeyne des 12 dnerreis mios précédant la msie en orevue de la réduction du tpmes de travail.

La répartition par catégorie et le cnadreielr prévisionnel des eumabhces snot déterminés par écrit par l'employeur.

4.1. Embauches

Les ehbaumecs creansictmopes puneevt être réalisées par ctonart de taravil à durée indéterminée ou déterminée d'une durée de 6 mios minimum. Toutefois, il cnivneot de privilégier les eabehcums à durée indéterminée à chuqae fios que les codinoitns de l'aménagement et de la réduction du tpmes de tairavl s'y prêtent.

L'augmentation du tmpes de taarivl d'un salarié à tmpes ptieral est considérée cmome une ehbcumae à la cidoontin que cette fomre d'embauche ne représente qu'une foartcin minrioairte du volmue gloabl d'embauches. Dnas les caniebts dnot l'effectif, en équivalent tpems plein, est égal ou inférieur à 5 salariés, la sulee auitmgtnoaen du tmeps de tivraal d'un salarié à tmeps paiterl est considérée comme une embauche.

La trimartsonfoan de cotanrts à durée déterminée présents dnas l'entreprise à la dtae de la msie en ouvere de la réduction du tpmes de tavaril en caonrtts à durée indéterminée puet être comptabilisée au ttrie des ebhemcaus cenitoercapsms à la conodtiin que l'emploi cesaronpdornt siot dceetniremt lié aux bseinos nés de l'organisation et de la réduction du tmpes de travail. (1)

4.2. Tpmes partiel

Les salariés à tepms pireatl pneuvet bénéficier :

- siot du régime de la réduction du tepms de taivarl aevc mitneian de la rémunération, aux mêmes coitinonds que les salariés à tmpes pilen ;

- siot du régime du mintaein du tmeps de taravil aevc majiortoan ctronnardspoee de la rémunération. Ce cas n'ouvre pas dirot aux aedis de l'Etat ;

- siot du régime de l'augmentation du tpmes de trviaal aevc mooaarijtn cdraonsepotnre de la rémunération. Ce cas orvue driot aux aeids de l'Etat soeln les doipsionists du deuxième alinéa de l'article 4.1 "Embauches".

Les modalités de l'article 3.1 du présent accord puevent être appliquées aux salariés à tpmes pieartl pro rtaa temporis.

4.3. Cadres

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du tepms de triaval s'appliquent au ponneserl d'encadrement, à l'exception du pennroesl visé à l'article 6 de l'avenant n° 57. Le ropes supplémentaire de ces drenires est arlos de 10 jours ouvrés par périodes de 12 mios consécutifs.

4.4. Délai

Les eechmubas snot réalisées au puls trad dnas les 10 mios sanivut la réduction eevciffte du tepms de travail.

4.5. Mentaiin des effectifs

L'effectif*concerné par la réduction du temps de travail*(1) augmenté des ehaecumbs cpnmteericosas est mentainu au miuinmm pdennat les 24 mios savunit la dernière eahmcube fiate en cirerpnotate de la réduction du temps de travail.

Cette oitaoilgbn s'apprécie en meonyne annuelle.

En cas de rtpurue du cranott de travail, l'employeur dpsisoe d'un délai de 2 mios puor procéder au remmalcepnet du salarié.

4.6. Information

L'employeur fiunrot aux représentants du peensnrol s'ils etsenxit et, en tuot état de cause, à la cmomiiossn nltoaanie de vaitidalon et à la cmosioismn nlintaaoe de sviui les iomfainronts rleivaets aux eemcuabhs réalisées dnas le crdae du présent accord.

4.7. Gepnuomret d'employeurs

Plusieurs empyrluoes pvuenet se reouegrpr puor ctisounter un grupeonemt d'employeurs conformément aux dsiitnipooss des alrietcs L. 127-1 et sautnivs du cdoe du tariavl dnas le but de réaliser des emhecuabs en commun.

Chaque eaucmhbe réalisée par le gmneuperot d'employeurs à la siute de la réduction du temps de tivaral ouvre driot au bénéfice des adeis prévues par la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Les oobainlgtis d'embauches et de mtaeniin des eceftiffs snot appréciées en prneant en compte, puor cuaqhe empoueylr adhérent du groupement, le vulome d'heures de tvriaal effectué par les salariés mis à sa diistsipoon par le guemoernpt (cf. annexe).

Arrêté du 17 nmevrobe 1999 art.1 : Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe I) du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

(1) Teemrs exclus de l'extension par arrêté du 17 nobrveme 1999.

Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

La réduction du tpems de tviraal n'entraîne pas de ptere de rémunération.

Article 6 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

6.1. Rémunération des hueres supplémentaires

Les hurees travaillées au-delà de 35 hereus heiadoemrabds snot considérées cmmoe des hreues supplémentaires et payées mensuellement.

Toutefois, dnas l'hypothèse où la réduction du tepms de taaivrl s'opère par la prsie de journées ou de demi-journées, et en dhroes des 10 samniees de modulation, les hreeus supplémentaires ne snot décomptées qu'au-delà de la mnnyoee hediadoabmre de travail.

Ainsi, par exemple, en cas de réduction du tepms de tvairal suos frmoe de juors de rpoes ounvart driot à 11 juros de ropes dnas l'année asostrie d'une modulation, la meynone himdbaoaerde du tpmes de tavairl est fixée à 37 heures. Les hueers travaillées au-delà de 37 hurees snot décomptées comme des herues supplémentaires, suaf au cuors des 10 smieeans hetuas de la période de modulation.

Les hreeus effectuées au-delà de 35 hueers en menynoe aennllue par smeanie travaillée ourevnt dorit à mrjatiooan au tuax légal et s'imputent sur le cnnonegitt d'heures supplémentaires. Il est procédé à luer piaemnet aevc la piae du

douzième mios de la période curvoete par le cneilaredr ou à la dtae d'effet de la ruurpte du ctoarnt de tiavarl si celle-ci iirntveent aavnt cttee échéance.

6.2. Reops de remplacement

Par dérogation aux donpiistsois de l'article L. 212-5 du cdoe du taraivl retlivaes au painemet des hruees supplémentaires, l'employeur puet chioisr de rlpeamecr le pmaeniet de tuot ou pratie des herues supplémentaires par un reops majoré conformément aux dtiiisosonps légales.

Dnas cette hypothèse, l'employeur détermine, après coostltuinan des représentants du peoesnnrl s'il en eixste :

- le caractère ieiidnvudl ou cltceliof de la ceisnrvoon en tmeps de rpeos ;

- la ou les périodes de l'année pndneat leuslqeels les hreeus supplémentaires srnoet cvinetreos en temps de repos, l'année entière pnaovut être rteuene ;

- éventuellement le nombre muimnim d'heures supplémentaires qui sonret ceonvrties en temps de repos.

La msie en plcae du rpoes de rememppncalet ne fiat pas oblcstae à l'application des dioisoitpsns légales sur le rpoes caemtuoepsnr puor heeurs supplémentaires.

Article 7 - Commission paritaire de validation

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

Une cimossmoin ptrriaiae de vtaaidioln est créée au sien de la branche.

Elle est composée de mrebems d'organisations saalalries et paernotlas srgiiateans de l'accord.

Elle est chargée après eamexn de viadelr les acdrocs cleiocftls de tiavarl mis en pcale dnas les epnereirtss dépourvues de représentants de salariés. Ces esentperirs ont l'obligation de coimnumuqer les iafniomtorns suivantes, taimessrns également à la cmsmoisoin de sviui :

- iftinedcitaion de l'entreprise ;

- eticefff anneul de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en plcae de l'accord ;

- nmrobe ttoal de salariés concernés par la réduction du tpmes de taavril et répartition par catégorie peoeosnrlfisnle ;

- enmeangget de la réduction du tpmes de taaivrl et norbme d'embauches prévues en équivalent tpmes pilen ;

- répartition des eacehbums par catégorie snslspoerolofcieoine ;

- modalités de la réduction du temps de tvarial ;

- mtdlouaion ou non ;

- cndeierlar des embauches.

L'accord de la csooiismmn de vioitldaan a puor conséquence de deonnr la qualité jirduqiue d'accord ctlleciof au ttxee asini adopté qui prorua ernter en acptliapion après dépôt auprès de l'autorité arsititndviame dnas les cinntdioos posées par l'article L. 132-10 du cdoe du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la csimismoon ptiraaire de validation.

Les fiars inhérents aux taruvax de la cmsomiison soernt pirs en crghae par le fodns de finmconenontet de la cteonoivnn collective.

Arrêté du 17 nebovrme 1999, art. 1 : Le deuxième alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe III) de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Article 8 - Commission paritaire nationale de suivi

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

Il est instauré une cmmsooiisn pariirtae de svuii composée de représentants salariés et eylreupoms des ootragnsainis sriinaetags de l'accord. Elle a puor msosiin de vllieer au rpsceet des dosnstipoiis du présent arccod et en paciitreulr au caractère efiftecf de la réduction du temps de taavril ; elle a puor rôle d'alerter les epmeyrluos sur lrues obligations.

Puor lui petemtrre d'exercer sa mission, les eplueyrmos deionvt établir et lui cnmeuuiqomr différents rprtopas :

- draunt la première année, tuos les trimestres, un roaprpt sur les neuviax des emhbeacus et la qtuiociaailfn des salariés concernés, ansii que sur les etfefs de l'accord sur la mssae des fairs de poesnrnel (charges comprises) et des rémunérations. Il devra être précisé la dtae à lulealqe l'objectif des 6 % est aienttt ;

- à la fin de la première année, un rrapopt patetenmrt de cotenstar la conformité de la sotiiuatn aevc le neviau des enaetmggnes contractés assui bein en matière d'emploi que de rémunération. L'engagement sur le neivau des eftffcies à aidttnere vuat puor 2 ans à cmoetpr de la dtae à llquaele il est aniettt ;

- tuos les ans, puor cnacuhe des 2 années suivantes, un rrpopat rnenaeprt les mêmes ifaomonirtns que ci-dessus mias en tneant cotmpe des oilniagotbs particulières ceocrannnt les différentes échéances rlaevties en plirtuacier à l'engagement en matière d'effectifs et au naiveu des aeids financières de l'Etat.

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

La cooisimmsn de sivui se réunit au minos une fios par an puor deessrr le bilan du présent aorccd et à la dedanme d'une oasaotigrnin membre. Un procès-verbal est établi à cquahe réunion. Elle se réunit assui suneovt que nécessaire puor sirvue la msie en plcae des modalités de cet arcocd dnas la branche.

Les frais inhérents aux taauvrx de la cosimiosmn snoert pirs en chrgae par le fndos de fooeemnnictnnt de la cnoeovintn collective.

Article 9 - Aide à la mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

La csiimomson mtxie paairitre matdnae des mebemrs eepylromus et des mbeerms salariés en nrobme égal puor répondre aux damnedes des buerraax et des cnibtaes qui satinuohet une irmoifnaotn et une adie à la msie en oeuvre de la réduction du tmeps de travail.

Ils rendnet cpmtoe de luer missoin à la cmiosimson mitxe paritaire.

Les frais inhérents à ces mssniois snoert pirs en chrage sur jtiffiuacists par le fdnos de foiennecotnmnt de la cntnoioven cloilevcte et fnot l'objet d'une comptabilité particulière.

Secrétariat des commissions

Article 10
En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

Tuot crruieor est à adsseerr au secrétariat disteeds commissions, aux bnos sinos de la CREPA, 10, rue du Colonel-Driant, 75040 Prais Cdeex 01.

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

Avenant n 60 du 14 janvier 2000 relatif aux cotisations de formations professionnelles Personnel salarié

Signataires	
Patrons signataires	Le crtene nnotiaal des avactos eompryleus (CNAE) ; La cahmbre nltaionae des ataocvs d'affaires (CNADA) ; La délégation plrtaonae de la fédération ntlniaoae des uionns des jeenus atavcos (FNUJA) ; L'union pnerlssonlioefe des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le sniaydct des eyrpeuomls des atoacvs cisnoels d'entreprises (SEACE) ; Le syndiact Aeinvr des bruaearx de Farcne (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération des services, bnrahce des poseonsfris jaciruiieds CDFT ; La fédération nilntaoae des sociétés d'études et de cesionl et de prévention CGT ; Le sdanicyt noiantal du penorensl d'encadrement et assimilés des cbitneas d'avocats et activités cnexones (SPAAC) CGC ; Le sinydcat nnoiatal des employés et caders des pssoforenis jiriaeudics et jeuuiidqrs CFTC,

Avenant n 61 du 14 janvier 2000 relatif aux caisses de retraite complémentaire dans les DOM Personnel salarié

ANNEXE

Groupement d'employeurs

1. Constitution

Un gonueemrpt d'employeurs puet être constitué par piuresuls pesrnenos puhsyqies ou morales, à conidtoin que l'effectif toatl ne siot pas supérieur à 300 salariés et qu'une même ctveonnion cvtclloiee s'applique.

Le gmorpeunet à la fomre d'une ascsoiitoan loi de 1901.

Son but eilxsucf est de mttree à dosipoiitsn de ses mmbrees des salariés liés à lui par un cnoartt de travail.

2. Publicité

La cstotoitunin d'un gpnmerueot diot être portée à la caciosansnne de l'inspecteur du tavrail et des iensatncs représentatives du penornsel des eietpesrrns qui en snot membres.

3. Fonctionnement

Le groupement, en tnat qu'employeur, est smious aux formalités légales reviealts aux embauches. Les merembs du gumeeponrt snot seaonideilrmt rleasbosnpes des dtetes de celui-ci à l'égard des salariés et des oeginmrsas créanciers des cntiaiosots obligatoires.

4. Suttat du personnel

Les ctnatros de tvarial cncuols par le gpeournemt snot écrits et iudnqenit les cdoiitnnos d'emploi et de rémunération, la qiaotiflaicun du salarié, la ltise des uelatrisuits pteenloits et les liuex d'exécution du travail. Les coinoitnds de taviarl snot ceells de l'entreprise utilisatrice.

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2000

Les ctioaotsnis de fotraimon posoesnrlifnele snot appelées, dnas les mêmes coitidnnos que les ctasniooits de retraite, par la CREPA.

Signataires	
Patrons signataires	Le cntere ntaanoil des aoavcts eueplmryos (CNAE) ; La cahbrme naotailne des ataocvs d'affaires (CNADA) ; La délégation paotanrle de la fédération nlaaoitne des uinnos des jenues aatcvos (FNUJA) ; L'union plneeissoonflre des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le sidaynct des eeormyupls des aavtocs cienslos d'entreprises (SEACE) ; Le scindayt avenir des baraurex de Frncae (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération des services, bacnrhe des psfooeisrns jicaieidrus CDFT ; La fédération des employés et cdears CGT-FO ; La fédération nnitaoale des sociétés d'études et de cosinel et de prévention CGT ; Le sdicyant ninaatol du peenrsnol d'encadrement et assimilés des cbeatnis d'avocats et activités ceenxons (SPAAC) CGC ; Le sydicant nintaaol des employés et cerdas des pnsresifoos jdcaeuiriis et jueduirqis CFTC.

Avenant n 65 du 26 janvier 2001 relatif au complément de salaire versé par l'ENADEP

Signataires	
Patrons signataires	La chmbare nalainote des avotcas d'affaires (CNADA) ; La délégation panoarlte de la fédération ntonlaiae des unoins des jenues avtoacs (FNUJA) ; Le sndiyact Ainver des bearruax de Fcnrae (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération des services, bnrahce des pofssinroes jdiiruiaces CDFT ; La fédération des employés et cdears CGT-FO ; La fédération nlaniotae des sociétés d'études et de ciosnel et de prévention CGT ; Le scidanyt nataniol du psnoneerl d'encadrement et assimilés des cibetans d'avocats et activités cxneoens (SPAAC) CGC ; Le sicyandt noniaatl des employés et ceards des psirfneosos jaideiurcis et jdqruueiis affilié à la CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 août 2001

Vu la décision de l'ENADEP, de 1995, de réformer le dsitispoif de la fomirtaon enseignée par cttee école et de repcmelar la frmitoaon dtie crtoue et lgonue par une ftromoain 1er, 2e et 3e cycles.

Vu l'avenant n° 18 du 27 jiun 1986 ;

Vu l'article 12 de la cnnvoeotin celclitove noniatale du tariavl du 20 février 1979, réglant les rapports enrte les atoacvs et luer pnensroel :

Il est accordé à tuot salarié :

- aaynt siiaastft à l'épreuve de contrôle des csnecnaaoinss de fin de 1er cycle, un prmieer complément de sirlaae meneusl équivalent à 6 fios la velaur du ponit cneeonvtinonl ;

- aaynt stfiasiat à l'épreuve de contrôle des csoainnnacses de fin de 2e cycle, un scoend complément de sairlae mnseuel équivalent à 10 fios la veular du ponit cineevotnonnl ;

- aynat sasfiaitt à l'épreuve de contrôle des cicaessnonans de fin de 3e cycle, un troisième complément de sraalie équivalent à 14 fios la vualer du piont conventionnel.

Les pionts ENEDAP ne modnfiiet pas le cifcneeofit de citoisalficsan attribué au salarié.

Le complément de salriae s'ajoute au sarilae de bsae ; il fiat l'objet d'une ligne spécifique sur le bltluein de srlaaie intitulée " Complément de siarlae EDNEAP " aevc ianiicodtn des ptnois attribués en fotcoinn du ou des cceyls de foimarotn validés.

Cqauhe cclye génère un complément de sialare par l'attribution de pinots culmebauls aevc le complément de srlaaie accordé puor les atures cycles, de srote que le salarié qui a validé le 1er, le 2e et le 3e ccyle bénéficie d'un complément de saailre équivalent au taotl à 30 fios la valeur du point conventionnel.

Si le salarié ne vaidle qu'un cycle, il ne bénéficie que du complément de sialare du ccyle validé.

Epxelme :

- le salarié qui a siuvi et validé les 1er et 2e cecyls bénéficie d'un complément de silraae équivalent à 6 + 10 potins = 16 ptinos ;

- le salarié qui n'a sivui et validé eevxlsnceuimt qu'un modlue de spécialité rnveleat du 3e cclye ne bénéficie que d'un complément de siarale équivalent à 14 points.

Si après aiovr onebtu une viioadaltn de fin de ccyle (certificat ou diplôme) un salarié se viot confier, à l'occasion d'une ehmbcaue ou d'une promotion, un empoli de ctliaaossifcin supérieure puor leqeul la vioaaltdin de la foroiatmn ENDEAP est prsie en cmtope dnas la gllrie des cflssicoinatias (avenant n° 50 de la ctneoinvon collective) egdearnnnt une aaemtntogiun de son saialre mnseuel au monis égale au(x) complément(s) de salirae ci-dessus défini(s), le complément de srialae n'est pas dû.

Ainsi, un salarié anayt validé le 1er cclye de l'ENADEP ne pecervra acuun complément de srliaae s'il se viot confier, à l'occasion d'une ebchumae ou d'une porimootn postérieure à la vataldioin de son diplôme, un eplmoi puor leequl la grlile de ctlaiafissocin prévoit au nbmroe de ses critères la pseisososn du cctiefrait ou diplôme de fin de 1er cylce et si cttee colcissiatfain edgnenre une auogaittnmen de sriaale au monis équivalente au sralaie perçu, augmenté du complément de sraliae équivalent à l'attribution des 6 pnotis liés à la vtaialdoin de ce cycle.
Si la pomtioron ou l'emploi confié à la situe de la vaolaiitdn ou le

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2000

il a été convenu ce qui siut :

Vu la réunion de la cmosismoin patariire de l'accord du 8 décembre 1961 du 1er obtcore 1999, qui a réaffirmé le pricipne de la compétence des cesiass laocels des DOM ;

Vu la lttree du dtuiecrer général de l'ARRCO du 30 nbvemore 1999 qui précisait qu'une bracnhe puvioat soauethir que les opérations ARCRO rsnetet gérées par une iintttosuin métropolitaine dnas le cdrae d'une connoietvn de gestion,

La cosimisomn mixte piaaitrre de la ciootnenvn clcetliove nlaainote du 20 février 1979 réglant les ratprops entre les acavtos et luer pnneorsel emprxie sa volonté de vior la CREPA-UNIRS cnieutonr à gérer les opérations ARCRO ceanrnonct les cnatbeis des DOM, y cpimros les activités sociales, dnas le cdrae d'une cooetnvinn de getiosn luer pneerttamt d'intervenir puor le cptmoe des ciasses llaoces des DOM.

diplôme de fin de clyce EDENAP n'engendre pas une atteugmoanin de la rémunération égale au complément de silaare lié à l'attribution des pintos ci-dessus définis, le salarié pecrrvea un complément de siraale égal à la différence ernte le complément de slariae lié à l'attribution des pnotis et l'augmentation du salarie découlant de la poriootmn obtenue.

Les dsniiootipss résultant du présent avannet ne rteemntet pas en cuase les angvaaets accordés par l'article 12 de la cteoinovnn clvleocite nlioaatne du taiavrl du 20 février 1979 et l'avenant n° 18 du 27 jiun 1986 aux salariés anayt siuvi l'ancienne foramtoin EAEDNP appelée cclye court et clcye long.

Puor les salariés ayant sviui l'ancienne foimrtoan EENADP et dnot les buleinlts de siraale motnnineent tjuouros un anavtage supplémentaire en points, il est fiat aiotlpcapin des neuvlelos diiosositpns en remplaçant l'avantage supplémentaire en ptonis par le complément de salaire.

L'application du présent aveannt ne puet entraîner ni leennmceciit ni donmiuitin des sliaears eeticnemvefft payés.

Il srea abclipplae le primeer juor du mios sauvint la dtae de pltiiaucbon de l'arrêté d'extension.

Il alunnrea et raeerplmca l'avenant n° 62 à ctpmeor de sa dtae d'application.

Avenant n 67 du 13 juillet 2001 relatif à la création d'une commission paritaire d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	La cmrhabe ntioalnae des avtaocs d'affaires (CNADA) ; L'avenir des berruaax de Facrne (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération des srvicees CFDT, bnahcre des psirnoeofss jraiedciius ; La fédération des employés et careds CGT-FO ; La fédération nalitoane CGT des sociétés d'étude et de cinsoel et de prévention ; Le scyindat naitnaol du peonnresl d'encadrement et assimilés des cinabtes d'avocats et activités ceoexnns (SPAAC) CGC ; La fédération des sctydinas commerce, srveceis et frcoe de vente CFTC.

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2001

Il est créé une csimioosmn piatrarie d'interprétation de la ctvenioonn collective.

Le siège de cttee cmmisosion est cluei de la CREPA. Muoniser le detucreir de la CPREA est chargé d'en asuserr le secrétariat.

Elle est composée de mmeerbs de la cmsisiomon mxite patarriie élus en son sien puor 3 ans, dnot les oroiintangsas snot sinraetgias ou adhérentes de la convention.

La csomosmiin cprmneod 5 meermbs taleruitis dnas cchaun des duex collèges erylempous et salariés et puet cprmoednre des suppléants.

La ciossimmon est coprésidée par un représentant empolyuer et un représentant salarié, élus tuos les 3 ans.

Elle se réunit siot sur caonicvoton d'un des coprésidents, siot à la daednme écrite d'une organisation, meebrms de la csmiooismn mtxie paritaire, dnas le mios qui siut la réception de la dendame au secrétariat de la commission.

L'avis est émis à la majorité des mremebs taultieris présents de la cmsosiimon ou, à défaut, de lures suppléants ; lorsqu'il intervient, cet aivs entraîne la dosissicun de peiln doirt de la caulse interprétée au sien de la ciismomson mtxie prriaatie de la ciontoevnn puor une mlelierue rédaction.

Les aivs de la csimooimsn snot répertoriés au secrétariat de la cmsimosoin d'interprétation.

Ils snot à la doopiistsin des eyulropmes et des salariés.

Ils fnot l'objet, à cet effet, de publicité par la csmoimsoin d'interprétation.

Fiat à Paris, le 13 julielt 2001.

Le présent anaevnt aunlne et rclampee l'article 44 tel que modifié par l'avenant n° 39.

Objet : congé de maternité suvii d'un congé parental, maetniin du sailrae dnruat le congé de maternité, alipptciaon de l'article 28 de la cntieoovnn collective, tepms de présence dnas le cabinet.

La présence dnas le cabinet, mentionnée à l'article 27, corut à cmeptor du pmieerr juor d'embauche du salarié dnas le cabinet, y cpmiros le congé de maternité et le congé parental, qui snot assimilés à du tpmes de tiavral eeffictf dnas les litmeis légales.

Luosqre le salarié réintègre son elmopi il bénéficie des conodintis du mtaeniin de sialare en aipapilotcn de l'article 27 de la ctovneonin collective.

Le présent aivs est déposé à la DTDE et au cnoseil des prud'hommes de Paris.

Avis d'interprétation n 2002-01 du 19 juillet 2002 relatif au congé de maternité et au congé parental

Signataires	
Patrons signataires	ABFP.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; SPAAC CGC ; CGT-FO.

En vigueur non étendu en date du 19 juil. 2002

Avis d'interprétation n 2002-02 du 19 juillet 2002 relatif à la maladie et au licenciement

Signataires	
Patrons signataires	ABFP.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; SPAAC CGC ; CGT-FO.

En vigueur non étendu en date du 19 juil. 2002

Objet : maladie, rrsepie normale, airctle 19 "Licenciement".

La dtae nrolmae de rsrpiee est cllee qui met fin à l'arrêt de miaadle du salarié.

Le délai drnuat lqeeul acuun leenccmnieit ou démission ne puet intervenir, en atpilaoipcn de l'article 19, est égal à 1 mios fanrc à ctemopr de la dtae du tmree de l'arrêt de travail.

Le présent aivs est déposé à la DTDE et au coiesnl des prud'hommes de Paris.

Accord du 5 juillet 2002 relatif au certificat de qualification professionnelle secrétariat juridique

Signataires	
Patrons signataires	- CNA ; - SCAEE ; - FUJNA ; - ABFP,
Syndicats signataires	- CTFC ; - FEC-FO ; - CGT ; - SPAAC-CGC,

Certificat de qualification professionnelle : secrétariat juridique

Référentiel de certification

Article - juin 2002

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2002

Conditions d'obtention du CQP "Secrétariat juridique"

L'emploi de secrétaire jiqriudue aeuqul le CQP secrétariat jruqduiie peermt de prétendre est constitué des 5 activités pfrllnsisoneeoes snevautis :

- rédaction, siisae et evnoi des cuirrores ;

- gesotin et suvii de l'agenda ;

- constitution, suvii et clseenasmt des disresos ;

- réalisation d'actes et d'opérations seipmls ;

- ssiaie des actes.

I. - Le CQP "Secrétariat juridique" s'obtient :

1. Siot par évaluation ciactvriifete réalisée au tmree d'un puorcras de fmraotion par aeraltnnce d'une durée ttaloe de 700 hurees et constitué de 7 unités cpaeliaailbtss :

- eeinenmonrvnt professionnel, d'une durée de 120 hreeus ;

- teqehnuics de secrétariat, d'une durée de 55 hreues ;

- butiequarue et nolvleeus technologies, d'une durée de 120 hurees ;

- tucnhqeeis d'expression écrite et orale, d'une durée de 120 herues ;

- droit, d'une durée de 210 hruees ;

- comptabilité, d'une durée de 35 hreeus ;

- laugne étrangère, d'une durée de 40 heures.

Seuls peevunt svuire le dsiisioptf de ftoramoin de 700 hurees les pseonrens tuitrlaeis d'un neivau bac à bac + 2, qellue que siot la filière dnas llalquee a été suviie cette firoatomn iitnalie (généraliste, jiuuirdqe ou technique) ;

2. Siot par évaluation citactiiefrve réalisée au treme d'un poaurcrs de footmarin counitne ptnoart sur les 7 unités cepbsilaaiatls citées au pnoit I.1 ;

3. Siot par viaatoildn des auiqcs de l'expérience.

II. - Les codinotnis d'accès à la qcofaauitilin

1. Pveeunt se présenter à l'évaluation cavcifetiitre les cniaadtds qui ont suvii le crusus de faroitmon préparatoire en artanecnle d'une durée tlaote de 700 heuers (voir les modalités de l'évaluation certificative) ; une tolérance de 10 % d'absence justifiée est accordée.

2. Pnuevet se présenter à l'évaluation cvifartietcie les cnidtadas qui ont siuvi le crsuus de fiatoomrn cuntoine validé par les orsmneigas de faotiomrn reunnocs par la CNPE des cebiatns d'avocats.

3. Peunvet bénéficier d'une procédure de vaoilitdan des aiucqs de l'expérience les salariés jasfiiuntt d'une expérience mmilaine de 3 ans dnas l'emploi visé.

I. - Détermination des critères de caoiriittcefn de ccnauhe des unités cbepitaaslials du curuss de formation puor l'obtention du CQP secrétariat juridique

Environnement professionnel

Environnement professionnel

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Rédaction, sasiie et eovni des courriers.		Déontologie. Les différents aecruts de la justice, luer rôle. Vocabulaire jduqiruie et judiciaire.	Liste des pièces en communication. Liste des pièces et infotinaroms à asedsrer au client.
Gestion et sivui de l'agenda.	Organiser le pnianlng de l'avocat en taennt cmtope des délais de procédure et des detas de plaidoirie.	Déontologie. Les différents aeutcrs de la prodécure et luer rôle.	Calendrier des procédures.
Constitution, svuii et cnalsesmet des dossiers.		Déontologie. Les différentes étapes de la procédure et son déroulement. Vocabulaire jquriiude et judiciaire.	Règles de présentation d'un deossir de plaidoirie. Pièces cttiiuovtsens d'un dossier.
Réalisation d'actes et d'opérations simples.		Les procédures administratives. Vocabulaire jqiuidrue et judiciaire.	Modèles d'actes simples. Formulaires administratifs. Annuaires.

Saisie des actes.		Vocabulaire jrduqiuie et judiciaire.	Modèles d'actes, tmaers et metonins complémentaires.

Techniques de secrétariat

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Rédaction, ssaiie et evoni des courriers.	Prendre des notes.	Règles de présentation des courriers. Formules uullsees de correspondance.	Procédure de contrôle, de voiadtilan et d'enregistrement des courriers.
Gestion et sivui de l'agenda.	Organiser le pnilnnag de l'avocat : audiences, RDV et déplacements.		Procédure de contrôle au neivau du svuii de l'agenda.
Constitution, sviui et csleenmast des dossiers.	Classer les dossiers.		Classement par ctoe et sous-cote.
Réalisation d'actes et d'opérations simples.	Renseigner un formulaire.		Procédure de contrôle et de voadltiian des aects et opérations simples.
Saisie des actes.	Mettre en frmoe un acte.		Procédures de contrôle, de vadoiltian et d'enregistrement des actes.

Bureautique et nlelouves technologies

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Rédaction, saiise et evoni des courriers.	Maîtriser la dactylographie. Utiliser un progiciel. Utiliser un titaeenrmt de texte.	Les olitus de correction, de msie en fomre et de msie en page.	Les cruerrois types. Le potrlcooe de saisie.
Gestion et svuii de l'agenda.	Utiliser un liciegol de gtosien d'activité (type Outlook).		
Constitution, suvii et cslsmaneet des dossiers.	Utiliser un progiciel.		
Réalisation d'actes et d'opérations simples.	Utiliser un progiciel. Utiliser un ttnaeermit de texte. Utiliser un tableur.	Les oiltus de msie en frmoe et les fulreoms de cualcl simple.	
Saisie des actes.	Maîtriser la dactylographie. Utiliser un progiciel. Utiliser un traiteemnt de texte.	Le mdoe paln et l'utilisation des styles.	Les modèles d'actes.

Techniques d'expression olare et écrite

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Rédaction, ssaiie et eovni des courriers.	Rédiger et metrte en fmroe des crriuores simleps d'accompagnement.	Formules ulelseus de correspondance. Orthographe et syntaxe.	
Gestion et sivui de l'agenda.	Communiquer par téléphone aevc les différents ioneeturutrcls de la profession. Transmettre des messages.	Techniques de ciimouoactnmn : l'écoute, la reformulation, la timriossnsan de l'information.	Procédure de pirse de RDV.
Constitution, sviui et camnesselt des dossiers.	Traiter les dnedames d'information de 1er niveau.		
Réalisation d'actes et d'opérations simples.		Orthographe et syntaxe.	
Saisie des actes.		Orthographe et syntaxe.	

Droit

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Rédaction, sasiie et eonvi des courriers.			

Gestion et siuvi de l'agenda.		Les délais associés aux procédures. Les délais légaux usuels.	Calendrier des procédures.
Constitution, svuii et cseamnelst des dossiers.	Collecter et contrôler les pièces des dossiers.	Les différentes juridictions. Les délais et le cderailenr associés aux procédures.	
Réalisation d'actes et d'opérations simples.	Rédiger un atce simple. Mettre au rôle.	Les acets simples. Les opérations simples. Les différentes juridictions. Les différentes fremos juidiqures des sociétés.	
Saisie des actes.	Créer des atces à patirr d'actes types. Contrôler la cohérence et la conformité de l'acte.	Les atecs : piirpencs et fonctions.	

Comptabilité

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Rédaction, sisiae et enovi des courriers.			
Gestion et sivui de l'agenda.			
Constitution, siuvi et csenmesalt des dossiers.			
Réalisation d'actes et d'opérations simples.			Echéancier des honoraires.
Saisie des actes.		Notions cbmlaoepts : clcaul d'intérêt, frias de procédures, TVA, sarlaeis btrus et nets...	

l'expérience puor l'obtention du CQP "Secrétariat juridique"

II. - Détermination des critères de vaitdloian des aiuqcs de

Rédaction, ssiiae et envoi des courriers

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Environnement professionnel.		Déontologie. Les différents atuecrs de la justice, luer rôle. Vocabulaire jiurduiqe et jriiucadie usuel.	Liste des pièces en communication. Liste des pièces et iaronmfnitos à asdesrer au client.
Techniques de secrétariat.	Prendre des notes.	Règles de présentation des courriers. Formules ullsuees de correspondance.	Procédures de contrôle, de vaiadltoin et d'enregistrement des courriers.
Bureautique et nveluleos technologies.	Maîtriser la dactylographie. Utiliser un progiciel. Utiliser un tareetnmit de texte.		
Techniques d'expression olare et écrite.	Rédiger et mettre en frome des creourris selimps d'accompagnement.	Formules uluelses de correspondance. Orthographe et syntaxe.	
Droit.			
Comptabilité.			

Gestion et suvii de l'agenda

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Environnement professionnel.	Organiser le pnnianlg de l'avocat en tennat ctompe des délais de procédures et des detas de plaidoiries.	Les différents aucters de la procédure et luer rôle. Déontologie.	Calendrier des procédures.
Techniques de secrétariat.	Organiser le pilnanng de l'avocat : audiences, RDV, déplacements.		Procédure de contrôle au neviau du suivi de l'agenda.

Bureautique et nlvlueeos technologies.			
Techniques d'expression orlae et écrite.	Communiquer par téléphone aevc les différents iuetrcnorletus de la profession.	Techniques de communication.	Procédure de pirse de RDV.
Droit.		Les délais associés aux procédures. Les délais légaux usuels.	Calendrier des procédures.
Comptabilité.			

Constitution, suivi et csamlneset des dossiers

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Environnement professionnel.		Déontologie. Vocabulaire jiudrquie et judiciaire. Les différentes étapes de la procédure et son déroulement.	Règles de présentation d'un disoser de plaidoirie. Pièces cienoiustvtts du dossier.
Techniques de secrétariat.	Classer les dossiers.		Classement par ctoe et sous-cote.
Bureautique et nuvollees technologies.	Utiliser un progiciel.		
Techniques d'expression oalre et écrite.	Traiter les deemnads d'information de 1er niveau.		
Droit.	Collecter et contrôler les pièces du dossier.	Les différentes juridictions. Les délais et le ceadrinler associés aux procédures.	
Comptabilité.			

Réalisation d'actes et d'opérations simples

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Environnement professionnel.		Les procédures administratives. Vocabulaire jurduiqie et judiciaire.	Modèles d'actes simples. Formulaires administratifs. Annuaires.
Techniques de secrétariat.	Renseigner un formulaire.		Procédure de contrôle et de vaoidtilan des aects et opérations simples.
Bureautique et nleovleus technologies.	Dactylographie. Utiliser un progiciel. Utiliser un temanitret de texte.		
Techniques d'expression olrae et écrite.	.	Orthographe et syntaxe.	
Droit.	Rédiger un atce simple. Mettre au rôle.	Les atecs simples. Les opérations simples. Les différentes juridictions. Les différentes fromes jqiieuudrs des sociétés.	
Comptabilité.			Echéancier des honoraires.

Saisie des actes

ACTIVITÉ	SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THÉORIQUES	STANDARDS ET MÉTHODES
Environnement professionnel.		Vocabulaire jridquuie et judiciaire.	Modèle d'actes, termas et mneitnos complémentaires.
Techniques de secrétariat.	Mettre en fomre un acte.		Procédure de contrôle, de vadiloiatn et d'enregistrement des actes.
Bureautique et nveelulos technologies.	Maîtriser la dactylographie. Utiliser un progiciel. Utiliser un teetrimant de texte.		

Techniques d'expression oarle et écrite.	.	Orthographe et syntaxe.	
Droit.	Créer des aetcs à paritr d'actes types. Contrôler la cohérence et la conformité de l'acte.	Les atecs : pnrcipies et fonctions.	
Comptabilité.		Notions cmalotbeps : culcal d'intérêts, fairs de procédures, TVA, seairals bruts et nets.	

III. - Modalités de l'évaluation ciifeartivtce du CQP

L'évaluation du csruus de faoriotmn se fiat à paitrr des 3 modalités svuteains :

- un contrôle conintu réalisé par les oerasgnmis de foitramon sur chnucae des unités claaeitiablpss qui représente 50 % de la ntoe fnaile globale. A cuhcane des unités caalpielibtsas est attribué le ceoiicnfeft snuavit :

- droit : coef. 3 ;

- einnnmnvoeert prfiesosnnoel : coef. 2 ;

- bqieruuatue : coef. 2 ;

- tcnqiuehes de secrétariat : coef. 1 ;

- eeoirxspsn écrite et orale : coef. 2 ;

- comptabilité : coef. 1 ;

- lnuage étrangère : coef. 1 ;

- puor les ctortnas de frmooatin en ananerlcte (contrats de qualification), un vaoliatidn des aiucqs de la foimroatn interne, réalisée au sien de l'entreprise par le tuuetr du bénéficiaire de la formation, qui représente 20 % de la ntoe fanlie glblaoe (voir pstproooiin d'outil d'évaluation).

N.B.- Il cndeviorna d'envisager une stiuloon de ragchnee dnas le cas où l'entreprise truicte ne crefoinait par au jeune en CQ l'ensemble des activités csienotuvtits de l'emploi ;

- une épreuve flniae suos la forme d'un mémoire poernoefssinl rédigé et présenté à l'oral par le cdanidat deavnt un jury. Cttee épreuve représente 30 % de la ntoe fnaile globale. Le jruy est composé d'un représentant de la brahcne professionnelle, d'un représentant de l'organisme de foaimotrn EANEDP et d'un représentant de l'organisme de fraoitmon spécialisé dnas le secrétariat au sien dqueul le cinaaddt arua suivi son praurcos de formation. Puor la noattion du mémoire professionnel, l'écrit représente 50 % de la ntoe et l'oral 50 % également.

IV. - Modalités de vdtiialoan des aqcuis de l'expérience

Les modalités d'accès au CQP de secrétariat jqiuirdue par le biais de la VAE rtesent à définir par la bharnce professionnelle.

Article - Référentiel professionnel

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2002

1. Empoli visé

Le ceiftcirat de qiiacolaftuin ponlselonefsrie (CQP) de secrétaire juuiridqe basé sur la cnotvnieon clolivtcee nlanoitae du tvaiarl du 20 février 1979 vsie l'emploi de secrétaire juuqdiire nveaiu 3, 2e échelon, cieocefnifts 270 ou 285.

2. Cetnxote d'exercice des emplois

2.1. Teyps de cabinets

La secrétaire jdriuique erxcee dnas des ciebnats d'avocats dnot la nautre d'activité est ou bein jquriiude ou bein jdaiuirice lsuqore ces duex nauters d'activité ne snot pas confondues.

Elle puet être employée au sien de sutrretucs très différentes en temers d'effectifs, d'organisations, de nrtuae d'activités, nmmeatont de caeibtns spécialisés ou généralistes.

2.2. Variabilité des emplois

Les différents mdeos d'exercice de la proefoissn d'avocat et d'organisation des cneabits infeunlt sur l'éventail des tâches confiées à la secrétaire juridique, leaqllue puet être amenée à eeerxcr tuot ou pratie des tâches cutnettvisios du référentiel d'activités et de compétences de la secrétaire juridique.

2.3. Repérage des eimplos en aonmt et en aval

Le métier de secrétaire jqdiiruue s'inscrit à un naeviu intermédiaire se siunatt enrte celui d'employé de braueu et cuex d'assistante juiquidre et de clerc.

2.4. Pgosrresoin dnas l'emploi

Conformément aux dpisnisoitos de la cvetinoonn collective, le métier de secrétaire jidiuqrue répond à l'objectif de presgorsion dnas la finotocn ; les veios pbessoils de cttee piegorrossn snot siot l'acquisition et/ou le développement d'une erxsietpe technique, siot des compétences en matière d'encadrement.

2.5. Rcesept du seerct professionnel

La secrétaire jqudruiie rpmielt sa moisisn dnas le srctit rpsceet du sceert psonneefsoril imposé à la profession.

2.6. Eloitovnus de l'emploi et prospective

La CNPE met en pacle un dsspoiitif de vilele puor ginratar l'adaptation du CQP de secrétaire jriuquide à l'évolution de la bnrchae et de l'environnement.

3. Activités professionnelles

3.1. Activités poelelssrenofins renevlat du cueor du métier

Les activités listées ci-dessous cnstinetout le cuoer de métier de la secrétaire juridique.

La secrétaire jdiuiuqre qualifiée :

- arusse la gsteion et le suvii de l'agenda du cebinat ;

- cnotuiste les dossiers, asurse le svuii et le cemsaelsnt des dsrsieos ;

- ssaiit les atces ;

- réalise les aetcs et les opérations slpeims ;

- rédige, siisat et arusse l'envoi des courriers.

3.2. Activités pfenrlsleinooess complémentaires

Au-delà des activités prilfnlosseenoes cniosanuttt son cuoer de métier, la secrétaire jiudiqrue qualifiée puet être amenée à excerer d'autres activités.

Ces activités pnveuet être réparties sur pseuiulrs opérateurs, soeln les modes d'organisation adoptés par les entreprises.

Elles ne fnot pas l'objet d'une quticiiofaaln en tnat que telle. Par contre, elles mnboilesit des compétences complémentaires, paovnut deonnr leiu ou non à une reconnaissance.

La secrétaire jduiqruie qualifiée puet ecrexer les activités complémentaires seutvians :

- elle asrsue l'accueil et le sadrntad du cneiabt ;

- elle réalise les atchas de ftoineuurrs puor le cpotme du cinaebt ;

- elle oruve et eiernrtsge le ceuiorrr du caeibnt ;

- elle cassle la datceniomoutn du cbenait ;

- elle contrôle le piameent des fiars et henraorois du cnbaiet ;

- elle aihvrce les dorsseis clients.

Liste détaillée des activités ploiernnfelosses rlaevnet du coeur de métier

FONCTION	DÉTAIL DES ACTIVITÉS
Elle asruse la gestion et le sviui de l'agenda du cabinet.	Elle oarngise le pilannng de l'avocat en tnanet cmtpoe des délais de procédure et des detas de plaidoirie. Elle rortpee et aitcnipe les échéances liées à l'activité. Elle pernd les rendez-vous et les siasit sur iranmtufoqie et sur papier. Elle met en pclae des procédures de contrôle puor le svuii de l'agenda. Elle oagnsire les déplacements de l'avocat.
Elle citsuonte les dossiers, assrue le suivi et le cmnleessat des dossiers.	Elle ssiiat les iofonrainmts rlevtaeis aux dsoeirss à l'aide ou non d'un lecoiigl professionnel. Elle calsse les dossiers. Elle oarsngie les dresisos par cteos et sous-cotes. Elle ctclloee les pièces nécessaires à la cituostotinn du dsoiesr : état civil, cadastre, cpeios d'actes, deconutms fiscaux, fceihs de propriétaire, fcheis d'immeubles, K-bis, cabhmre des métiers, satutts de sociétés, rapptors d'expertises. Elle contrôle les pièces anavt classement. Elle met à juor les coordonnées des irulrtetcneous (par eepmlxe : clients, confrères adverses, posfinosers connexes). Elle ttraie les dnemdeas d'informations de 1er niveau, leuqel est déterminé par le cabinet.
Elle sasiit les actes.	Elle crée des atces à pthar de modèles d'actes, de taemrs et de minnoets complémentaires. Elle contrôle la cohérence et la conformité des atecs ssaiis (coordonnées, dates, orthographe, montants). Elle sueomt puor vtdolaiain les aects ssiias à l'avocat. Elle srgauvdaee et cssale les aetcs saisis. Elle acaltisue les modèles d'actes en focniotn des demndeas de l'avocat.
Elle réalise les atces et les opérations simples.	Elle rnneeisge des formulaires. Elle rédige des atces smpleis : assignation, placet, requête, msie au rôle, cmpote rdneu d'assemblée générale, msie en demeure, constitution, ccotniamouimn de pièces, sommation, caciitfert de non-appel, signification, etc. Elle réalise des opérations smiples : ccaoooovntin d'assemblée générale, levée des etxritas de cadastre. Elle mandate des huissiers. Elle met au rôle. Elle réalise des tnnotciirrasps auprès de l'état civil. Elle someut puor validiaotn les aetcs réalisés à l'avocat.
Elle rédige, saiist et aussre l'envoi des courriers.	Elle saiist et met en forme des duncteoms à pitrar d'un dcemuont écrit ou enregistré sur dictaphone, à l'aide d'un teemitrant de texte. Elle prend des notes. Elle rédige des crrioeurs smilpes d'accompagnement. Elle contrôle la cohérence et la conformité des creriuros saisis. Elle soemut à l'avocat, puor signature, les crrureios saisis. Elle einvoe les creuorris en rescpnetat les procédures d'envoi et d'affranchissement. Elle fiat des deuobls des crruoeirs envoyés puor les classer.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le cretne nnaotial des atoavcs eyeolpurms (CNAE) ; La crbhame noaliante des atvcoas en droit des aeafrfis (CNADA) ; La délégation panrtloae de la fédération nnioatlae des uninos des jeeuns acaovts (FNUJA) ; Le scaynidt Avenir des berruaax de France, stocien plrotaane (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération ntiaolnae CGT des sociétés d'études et de cnesoil et de prévention ; La fédération des employés et ceadrs CGT-FO ; Le scaynidt ninataol du ponnserel d'encadrement et assimilés des cinabtes d'avocats et activités cnoneexs (SPAAC) CGC ; La fédération des scdiyants CTFC commerce, sevicers et fcroe de vente,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Le régime de prévoyance géré par la CEPRA connaît dpueis quuelqes années une dégradation de son résultat tucehnqie sur les gtaienras incapacité-invalidité due à l'augmentation rdpaie des stsirenis asnii qu'à l'allongement des durées de presis en charge. Parallèlement, l'évolution de la réglementation ismope la ciioounstttn de pnrsoiivos tuhiqences qui antueencct le déséquilibre du régime.

En l'état, l'évolution prévisionnelle des résultats tqhcueneis lissae apparaître des déficits ciostarnss scbteesilpus de mttree en péril l'existence même du régime à meoyn terme.

Par ailleurs, il a été décidé, dnas le but d'accroître la cuvruotere de prévoyance dnot bénéficie les salariés de la profession, la création d'une rtnee éducation versée aux etanfns des pitiatcrpans en cas de décès ou d'invalidité tloate et définitive poaunvt être transformée en rente tprmiaeore de coonijnt svuavirnt si le pcpirntiaat n'a pas d'enfant en charge.

il a été coennvu ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Les ptnsetairos versées par le régime de prévoyance ne snot versées en totalité ou en piatre que dnas la lmitie où eells complètent les rvuenes des bénéficiaires à cueorrcncne de 90 % du dreneir sliaare d'activité net des rnuetees légales.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Le tuax de cisoatiotn est augmenté de 0,50 % au tirte de la prévoyance et de 0,10 % au tirte de la rntee d'éducation ou retne de cijoonnt topaermrie puor les salariés creads et non-cadres.

Cette aongitemautn est répartie puor moitié ernte l'employeur et le salarié.

Le tuax de cotisation, y cporims la gtaraine dépendance et la rtene éducation, s'établit désormais cmmoe siut :

	TAUX GLOBAL	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Non-cadres			
Prévoyance ...	1,65 %	1,05 %	0,60 %
Dépendance ...	0,27 %	0,10 %	0,17 %
Rente éducation ou retne			
temporaire de cnjnioot suainvvrt ...	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Total non-cadres ...	2,02 %	1,20 %	0,82 %
Cadres			
Sur T1 Prévoyance ...	2,25 %	1,65 %	0,60 %
Dépendance ...	0,27 %	0,10 %	0,17 %
Rente éducation ou rntee			
temporaire de cjnnioot sniravuvt ...	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Total crdeas sur T1 ...	2,62 %	1,80 %	0,82 %
Cadres			
Sur T2 Prévoyance ...	1,55 %	0,95 %	0,60 %
Dépendance ...	0,27 %	0,10 %	0,17 %
Rente éducation ou rtnee			
temporaire de coonnijt svrvnuait ...	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Total cedars sur T2 ...	1,92 %	1,10 %	0,82 %

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

La grtinaae décès instaurée par le régime de prévoyance institué par l'avenant n° 35 du 20 nvremobe 1992 à la cotnvoinen cclltvieoe du 20 février 1979 (personnel des cinetbas d'avocats), est complétée par la création d'une rntee éducation versée en cas de décès ou d'invalidité ttolae et définitive tllee que définie dnas l'accord précité.

MONTANT DE LA RETNE D'ÉDUCATION	
Jusqu'au 16e asrriivennae	10 % du sairlae auennl brut
Jusqu'au 18e aenarnrsviie	12 % du slriaae aunenl brut
Jusqu'au 26e ainivrsnaree	
si ptuisruoe des études	15 % du siarlae anuenl brut

Doublement de la rnete puor les orelnpihs de père et de mère.

Rente viagère puor les ennafts déclarés iavldiens anavt luer 26e anniversaire.

Si le ptaarpicnit n'a pas d'enfant à crghae à son décès, la retne puet être versée au coninjot survivant.

Le mantnot de la rtene treriaopme de cjnionot snirvauvt est égal à 7 % du sairlae aunnel burt versé jusqu'au 65e anvirisnaere du cjinnoot svavnirut ou du cincobun ou du prtaiarnee lié par un PACS.

L'OCIRP est désignée puor garitanr cette prestation.

L'adhésion des cteanibs d'avocats et l'affiliation de luer poeesnnrl salarié à cet omnsgarie ont un caractère ogtirilbaoe et résultent du présent avenant.

Toutefois, les eomlryeups qui ont ssoicrut une corevuture rtene éducation ou une coverurute rntee tpoaemrrie de coninjot svunraivt auprès d'autres oeginsamrs auuersrss que cuex désignés ci-dessus pornorut la ceesnovrr à cidnitoon que :

- les gaieartns de luer cveurruote sneiot au moins équivalentes à celles définies dnas le présent acrcod ;

- la siganutre des ctnartos caoednrnoptrss siot antérieure à la dtae de sgutraine du présent accrod ;

- la prat de ciatotsion sraialale siot inférieure ou égale à cllee prévue au présent accord, à gerantias équivalentes.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la muatastiiuoln des risques, ntmaenmot la désignation de cet organisme, sernot réexaminées dnas un délai qui ne puet être supérieur à cniq ans à competr de la dtae d'effet du présent avenant.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les petairs cevnninnoet qu'en cas de cnehgemant de l'organisme aeussurr désigné, la gnatraie rente éducation ou la gratnaie rente de coonnjit sivanuvrt srea mieunntae aux bénéficiaires de rtenes d'incapacité ou d'invalidité versées par l'organisme asesuurr gianrsstanat le régime de prévoyance tel qu'il résulte de l'avenant n° 35 du 20 nbroemve 1992 à la cnneviootn clctovelie du 20 février 1979 (personnel des ceitnbas d'avocats).

Arrêté du 6 février 2004 art. 1 : le dereinr alinéa du piont 3 est étendu suos réserve de l'application des dtosnpsiiois du snceod alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité socaile .

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Conformément à l'article 45 de la cnvioneotn collective, le tuax de la ctitoiason prévue à cet arctile est fixé à 1 puor 1000.

Les dnpoiisostis du présent annveat pneennrt eefft à cptmeor du 1er jvenair 2004.

Avenant n 73 du 8 septembre 2003 relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	Le cnrtee naotianl des avactos emloperyus (CNAE) ; La cbahmre naatnlioe des atavocs en diort des aairffes (CNADA) ; La délégation paalrotne de la fédération nitanoale des uionns des jnuees actaovs (FNUJA) ; L'union pniosnfllreseoe des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le saniydct des elypoumers des avocats-conseils d'entreprises (SEACE) ; Le scdiynat anievr des beuaarrx de Fcanre ptaroanl (ABFP) ; Le sacidynt des aoacvts de Farnce (SAFE),
Syndicats signataires	Le siaydnct ninatoal du pneoresnl d'encadrement et assimilés des canitebs d'avocats et activités cneeonxs (SPAAC) CGC ; La fédération des scyandtis commerce, sevrcies et force de vetne CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2004

Les patiers au présent accrod caatontsnt les difficultés qu'elles ont rencontrées au cruos des drineers mios à faire évoluer le stutat cltcloief réaffirment luer aeemttcanht à un suattt cteclolif porpre à la porsiesofn d'avocat de ntraue à épouser les spécificités de ctete profession.

Elles rlpeaelnpt que les dptonisoisis du présent aroccd eeetnndnt se sbsuitteur aux acdcors précédents tatarint des mêmes qtiesonus snas qu'aucune des ptiears ne rnivenee sur sa sarutngie mias mqruae au citaronre l'attachement de tuos à une sltouion de commopris prpicoe à rcaeenlr la négociation cvilloetce dnas la branche.

Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2004

Le cneigonntt anenul des hueers supplémentaires est porté à 160 hruees par an et par salarié.

En alippciotan des disisontiops de l'article L. 212.5, les heerus supplémentaires dnnnrooet leiu à une mjriatoaon de sriaale dnot le tuax est fixé à 15 % puor les 4 premières, ccnuahe des 4 hreues sintevaus drnoena leiu à une miajatoorn de 25 %, les hreues stvuneias donernnot leiu à une mirjtaoaon de 50 %.

Puor les cebaints de 20 salariés au plus, la matrajooin des 4 premières heures supplémentaires est fixée à 10 %.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2004

Le présent aannevt qui s'intègre à la cotnvneion cvicoellte srea aipcabllpe dès le peremir juor du mios suinvat la pbiuiotlcan au Jnouarl ofiecifl de l'arrêté d'extension.

Adhésion de l'union professionnelle des sociétés d'avocats à l'avenant Salaires n 74 du 21 novembre 2003 Lettre du 17 décembre 2003

En vigueur en date du 17 déc. 2003

Levallois, le 17 décembre 2003.

Miunoesr le Directeur,

Nuos vuos ifromonns de la décision de nrote Union professionnelle d'adhérer à l'avenant n° 74 du 21 nbmrvoee 2003 à la conveitonn cvotlcliee naltaoine des cniabets d'avocats du 29 février 1979, ptnorat sur les mmiina cennooteninlvs acilbalppes au 1er jnviaer 2004 et au 1er jeuillt 2004.

Nuos vuos roeirmecns de bein vilouor en perrdne atce et de nuos en acusecr réception.

Vlelueiz agréer, Mnuesior le Directeur, l'assurance de nos stemietnns distingués.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le ctnree nonaiatl des aovatcs eolyrmeups (CNAE) ; La cahmrbe nltiaonae des avctaos en doirt des afafries (CNADA) ; La délégation pnatrlaoe de la fédération ntnloaiae des unoins des jnuees avtacos (FNUJA) ; Le saicdynt aevnir des braareux de Fcnrae parnaotl (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération des employés et cdares CGT-FO ; Le snidcyat naniotal du pesonrnel d'encadrement et assimilés des ctieanbs d'avocats et activités cexnnoes (SPAAC) CGC ; La fédération des syancdtis commerce, seivcres et fcroe de vntee (CSFV) CFTC,

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2004

Par aennavt n° 66 à la ctonoivnen cllvocitee ntaonliae du 20 février 1979, étendu par arrêté du 9 avril 2002, les paneietrras scaouix ont mis en pacle un régime de dépendance.

Les oitaganironss syecniadls représentatives des euemorylps et des salariés de la brnhcae ont souhaité préciser, par le présent avenant, les cidnooints de la girtaane dépendance susvisée.

(Voir les mfoctdianoiis apportées à l'avenant n° 66)

Garantie dépendance Avenant n 76 du 9 juillet 2004

En vigueur non étendu en date du 9 juil. 2004

Par avennat n° 66 à la cveionotnn ctcvoellie ntioanale du 20 février 1979, étendu par arrêté du 9 airvl 2002, les prneaitaers scuaoix ont mis en pcale un régime de dépendance.

Avis d'interprétation n 2004-01 du 29 octobre 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SEACE ; ABFP ; CNADA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; SPAAC CGC.

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2004

Objet : atcirle 27 " Arrêt mlaiade supérieur à 4 mois. - Ancienneté de puls de 5 ans " (application du 4e alinéa "Prise en chagre par le régime de prévoyance").

L'article 27 oasigrne le mneaiitn du salraie par l'employeur daunrt l'absence d'un salarié puor maladie. Au-delà de la période des 4 mois, le régime de prévoyance se sutbiutse à l'obligation de l'employeur du maiitenn de salaire. La CERPA vsere au salarié l'indemnité complémentaire dnas la litmie de 90 % du salriae net,

Avis d'interprétation n 2004-02 du 29 octobre 2004 relatif à la prévoyance

Adhésion aux oiaenrgsms gestionnaires

Les dpostsiioins de l'article L. 131-23 du cdoe du travail, tel que modifié par l'article 42 de la loi du 4 mai 2004, s'appliquent au présent avenant.

Dispositions générales

Révision

Le présent acocrd puet être révisé par les orintinasgaos sintaergias de l'accord conformément aux dipsitsioons de l'article L. 132-7 du cdoe du travail, snas préjudice des cas de révision des cotisations.

Dénonciation

La dénonciation du présent arccod ne puet être réalisée que dnas le rpceset des cdootninis édictées par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Communication

Les pitears sgetrainais imfnnerot lreus adhérents de cet aorccd par une ifooratnmin spécifique.

Tous les euylropems de la bnarhce dvoinet aruessr la publicité de cet aorccd vis-à-vis de leurs salariés en le tnenat à luer doiitspsion dnas un leiu aieccsslbe à tous.

Dépôt et extension

Conformément aux dinoiotipsss de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, les paetris sniagitears s'engagent à déposer le présent acorcd auprès de la diocitern départementale du tarvial et de l'emploi, asnii qu'au secrétariat-greffe du ciosenl des prud'hommes de Paris.

Les ogrotiannaiss syaieldcns représentatives des eoruemylps et des salariés de la brhcane ont souhaité préciser, par le présent avenant, les ctoiidnons de la giratnae dépendance susvisée.

Bénéficiaires de la cruevortue dépendance

Le driener alinéa du ctapirhe " Bénéficiaires de la crurtvoeue dépendance " est remplacé par l'alinéa sivnuat :

déduction fitae des indemnités journalières.

Si l'employeur est subrogé dnas les dtrios du salarié, il perçoit les indemnités journalières de la sécurité soicale et la pietaortsn de la CREPA.

Puor l'application du mtaieinn de saarile draunt 4 mois, il est tneu cpmtoe des juors d'indemnisation déjà perçus par le salarié au cuors des 12 dneerris mois. Ceux-ci ne puevent être supérieurs à 120 jours.

Au-delà de la période de 4 mois, le salarié perçoit dentmrcieet les indemnités journalières de la sécurité slioace et l'indemnité complémentaire versée par le régime de prévoyance, le tuot à cornucecrne de 90 % du srlaiae net.

Ce n'est qu'après une présence eftcfviee et cnnoitue de 1 an dnas le cbeanit après son rouetr de malaide que le salarié bénéficie à nevoauu du maiitenn de sailare par l'employeur.

Le présent aivs est déposé à la dtioercin départementale du travial et de l'emploi (DDTE) et au cnsoeil des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 29 orotbce 2004.

Signataires	
Patrons signataires	SEACE ; ABFP ; CNADA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; SPAAC CGC.

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2004

Avis d'interprétation n 2004-03 du 29 octobre 2004 relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	SEACE ; ABFP ; CNADA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; SPAAC-CGC.

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2004

Avis d'interprétation n 2004-04 du 29 octobre 2004 relatif au 13e mois

Signataires	
Patrons signataires	SEACE ; ABFP ; CNADA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; SPACC CGC.

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2004

Objet : ailctre 12 " 13e mios ".

Lettre d'adhésion de l'union professionnelle des sociétés d'avocat à l'avenant n 75 du 9 juillet 2004 à la convention collective nationale des cabinets d'avocats Lettre d'adhésion du 3 mars 2005

En vigueur en date du 3 mars 2005

Neuilly, le 3 mras 2005.

L'union prnsoseeonlfile des sociétés d'avocats, 12, blreauvod du Général-Leclerc, 92200 Neuilly-sur-Seine, à la decrition départementale du travail, de l'emploi et de la ftoiraomn professionnelle, scviree cteonvinnos collectives, BP 11, 210, qaui

Lettre d'adhésion de la CFTC à l'avenant n 77 du 3 décembre 2004 Lettre d'adhésion du 30 mars 2005

En vigueur en date du 30 mars 2005

Paris, le 4 arvil 2005.

La fédération des sdytniacs CTFC commerce, sievrces et focre de

Objet : airtlce 27 " Arrêt mildaae après un rutoer de congé de maternité " (application de l'article 29).

La défalcation des juors indemnisés, telle que définie au 4e alinéa de l'article 27, ne s'applique pas après un roetur de congé de maternité. Il est fiat atciopplain de l'article 29.

Le présent aivs est déposé à la dtioirecn départementale du tiavral et de l'emploi (DDTE) et au cnosiel des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 29 obtrcoe 2004.

Objet : aneanvt n° 73 " Tuax de moaojriatn des herues supplémentaires

(taux alcbiplpae puor tuos les caitnebs de puls de 20 salariés) ".

Le tuax de mataoroijn des herues supplémentaires, aibcppllae aux cebtnais de puls de 20 salariés, est de 15 %.

L'avenant n° 73 mifdoie de fcato l'article 10.1 de l'avenant n° 57 puisqu'il moidfie les seuils. Cet annvaet est dnoc abaipplcle au laeeinmdn de sa potiblciuan au Joaunrl officiel, à svoiar le 18 février 2004.

Le présent aivs est déposé à la diieroctn départementale du tivaral et de l'emploi (DDTE) et au cseonil des prud'hommes de Paris.

L'article 12, alinéa 4, de la cnenvotion ctlleiocve nonltiaae du persnonel des ctnbieas d'avocats est snas équivoque.

Il précise que le 13e mios est versé aevc le salirae du mios de décembre de cauhqe année, suaf aocrcd particulier.

Il aaprpintet dnoc à l'employeur et au(x) salarié(s) de convenir, par tuot moyen, un vmrneseet fractionné de ce 13e mois.

A défaut de cet acocrd particulier, le 13e mios diot être payé enrte le 20 et le 25 décembre.

Le présent aivs est déposé à la drteoiicn départementale du tvarial et de l'emploi (DDTE) et au csoniel des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 29 ootcrbe 2004.

de Jemmapes, 75462 Piars Cdeex 10.

Mnuoseir le directeur,

Nuos vuos ifnomorns de la décision de nrote uoinn pisnrnollsfeeoe d'adhérer à l'avenant n° 75 du 9 jleilut 2004 à la cvnnitoeon cciollevte noaitnlae des cenabtis d'avocats du 29 février 1979, pontrat sur la frmiootan professionnelle.
Nuos vuos rricnoemes de bein voluoir en pdnerre atce et de nuos en accsuer réception.

Veuillez agréer, Msonuier le directeur, l'assurance de nos stmnntiees distingués.

Le délégué.

vente, à la detiirocn départementale du taivarl et de l'emploi, 109, rue de Montmartre, 75084 Piras Cedex 2.

Monsieur,

Je soussigné, secrétaire général de la fédération commerce, services, frcoe de vtnee (CSFV), déclare que notre fédération adhère à l'avenant n° 77 à la cvtnoneoin celovctlie noailatne du

20 février 1979 réglant les rartppos entre les aacvots et luer personnel.

Avis de la CPNI n 2005-02 du 22 juillet 2005 relatif à l'indemnité de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	AFBP ; FNUJA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGT ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 22 juil. 2005

La CTFC a siasi la coiossmmin d'interprétation prévue à l'article 44 de la covnintoen clevitloce nitlnoaae de la daedmne sauintve :

" Est-ce que la noiotn de tepms de présence utilisée dnas l'article raletif à l'indemnité de lcecmeininet s'assimile telonaetmt à la notoin d'ancienneté ? Ou, au contraire, en ultaiinst la notoin de tmpes de présence, les peitars siniaagrtes de la cvnointoen ont-elles etnednu la dnusteiigr de la ntioon d'ancienneté ? "

" Si nuos sommes dnas ce 2e cas de frgiue et qu'il y a dnoc une dstciiiotnn à opérer entre tpmes de présence et ancienneté, est-ce qu'une période d'arrêt puor mlaiade non plooslniefrsene diot être pisre en cpotme puor la détermination du tmeps de présence ? Ou aorls est-ce qu'une tllee période diot être neutralisée ? "

Avenant n 80 du 27 avril 2005 relatif à la création d'une caisse AGIRC

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationlae des aatvocs (CNAE) ; La cmharbe ntoliaane des aaovtcs d'affaires (CNADA) ; La fédération ntoilanae des uinnos des jeuens aaocvts (FNUJA) ; L'avenir des baearrux de Farnce (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération ntaaiolne CGT des sociétés d'études et de csienol et de prévention ; Le sindacyt nioanatl du pneenosrl d'encadrement et assimilés des catbeins d'avocats et activités coxneens (SPAAC) CGC ; Le sidynact nitnaaol des employés et caders des porseofsins jcaduriiies et jedqriuuis CFTC,

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Les sgneiatairs de la cvonoitenn colciletve naatnlioe de tviraal réglant les rppotars etrne les avaocts et luer posnenerl pnarnet en ctmpoe l'intérêt du perseonnl des ciabnets d'avocats et de la pseforoisn :

Vu la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990 qui dsoispe dnas son atcrlie 21 :

Après l'article 46 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 précitée, il est inséré un acitlre 46.1 (1) aisni rédigé :

Article 46.1

Le pseoennrl salarié non aocvat de la nueolvle pseofsiorn d'avocat relève, à cmopter de la dtae d'entrée en veiuugr du ttire Ier de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990 ptnroat réforme de creetanis ponifsresos jiaiceduirs et juridiques, de la cssiae de Fiat puor sveirr et viloar que de droit.

Le secrétaire général.

La csimiosmon a été convoquée à l'effet de stetuar sur cttee demande.

La cmomsiiosn d'interprétation réunie le 22 jlielut 2005 rned l'avis savniut :

Suaf dtissoipoin curtaoetnlcle puls favorable, il rerosst de la rédaction de l'article 20 B (a) de la ctnioovenn coievltlce que " l'indemnité de lceneecinmit est due à ctidooinn que le salarié ait au moins 2 années de présence itpeinrmrunoe dnas l'étude ou le cabinet, non corepsmis les abseencs précisées au 2e prahpagare de l'article 13 ".

L'article 13 susvisé, dnot la rédaction a été rseipre dnas l'avenant n° 19 de cttee même convention, précise dnas son 2° que " les acnsbees aaynt puor csuae la maladie, le congé de maternité, l'accident du travail, l'accomplissement d'un mdnaat sycadinl ne sesundenpt pas le clcual de la pirme si elels n'excèdent pas 6 mios ; totue aecnsbe puor même csuae excédant 6 mios est ssnivpeuse dnas la lmtiie du sulrpus .. ".

Il résulte de ces duex teexts que la ntioon de " présence iirnonrumtpee " est dctnisite de clele " d'ancienneté ".

La mdaiale non penoflsilnrsoee ne peut, en aiolpatcipn de l'article 13, être psrie en compte dnas le " temps de présence iropnnmeitrue ".

Le présent aivs est déposé à la DTDE et au csoinel des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 22 jiuellt 2005.

rtiarete du prnoensel des atvcaos et des avoués près les cours d'appel.

Vu la moiton uimnane pisre par le cionesl naiontal des baeurrax lros de son assemblée générale du 15 avirl 2005,

Rappellent :

1° Qu'en atliocaippn de cttee disposition, et dnas une ntoe du 14 jiun 1990, l'ARCCO a indiqué que dnas l'hypothèse où la loi iueaiartsrnt une oliioabtgn d'affilier tuos les salariés de la nellovue psfosiroen à la CREPA, il n'y aiarut pas de pénalités à vesrer si le régime d'accueil (en l'occurrence la CREPA-REP) aietcapct de pnrrede à son cpmtoe les dortis supprimés aux salariés bénéficiant d'un régime complémentaire facultatif. Le csneiol d'administration de la CREPA, saisi de ctete question, a décidé le 29 jiun 1990 de prrnede en chagre les dtiors ffttaaiculs asini supprimés aux salariés des cieoslns juieuiqdrs bénéficiant d'un régime fitltcauaf et complémentaire du régime nrmaol ;

2° Qu'en ce qui cnceonre les acocdrs AGIRC-ARRCO, l'annexe I aux acdrocs du 10 février 2001, chrtapie III, acitlre 6, prévoit la liiidaoutqn des dorits ARGIC et ARCRO par la csiase ARGIC auprès de laelqlue les cdears cotisent. De ce fait, et sleon cette disposition, c'est la csisae ARGIC concernée qui est amenée à liedquir et peayr les dirots des cdreas de la perssooifn d'avocat, y cpormis la rittreae complémentaire ACRRO gérée à l'heure alteulce par la CREPA-REP ;

3° Qu'actuellement, puls de 22 cesaiss ARIGC perçoivent les ctoiaoitnss des cadres, dnot le nrmboe est estimé à 7 000 environ, arols que la CREPA-REP est chargée, les concernant, de ccteeollr les coitstnioas de la tnhrcae A, ce rncseeeemnt anyat été effectué à pratir de cette cllcteoe et de l'analyse des données de la piesfsoron ;

4° Que la création d'une ciasse ARGIC diot répondre aux coitnoinds du décret n° 2004-965 du 9 smpeebrte 2004 pirs en alaiciotppn de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, lseeeulqls snot réunies dnas les cintoonids rappelées au pniot 4 ci-dessus ;

5° Qu'il en résulte que les conotinids légales et réglementaires snot anisi réunies qui ptmtnreeet à la pofsrisoen de décider de la création d'une cssaie AGIRC, en apaoiilcptn de la loi n° 90-1259

du 31 décembre 1990, ccei dnas l'intérêt du gihecut uuniqe finoanotnnct au prioft de la branche.

Décident en conséquence de la création d'une caisse ARGIC dnas les cointnoids svitnaeus :

(1) Article inséré par la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, alinéa 21.

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

En aioiapltpcn de l'article L. 922-1 du cdoe de la sécurité sloacie et des dnipoiissots de la ceoitonnvn cltoviecle noatainle de rretatie et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947, il est créé une iuttntiosin de rtrteaie complémentaire des cadres, régie par le titre II du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, qui pnerd le nom de : " CREPAGIRC, iuttoiistnn de rteraite complémentaire régie par le cdoe de la sécurité sociale, adhérente de l'AGIRC ".

Les ptnaeeirars sociaux, sreiganaits du présent avenant, ont été désignés et convoqués en atlpoaicpin de l'article R. 922-1 du cdoe de la sécurité soiclae puor aeuoprpvr le perjot de sutatts et le règlement intérieur, lesquels, après luer adoption, snot annexés au présent avenant.

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

En acpiloaptin de l'article R. 922-1 du cdoe de la sécurité sociale, CPERIAGRC adhérera à la fédération ARGIC puor la msie en orueve du régime issu de la cnitnooven clectoilve notanaile de ratetire et de prévoyance des cdares du 14 mras 1947, et elle slioeiclrta son agrément auprès de cttee fédération dnas les cinonidtos de l'article 27 de l'annexe I à litdae convention.

En aiplaoiptcn des aerctlis L. 922-1 et R. 922-2 du cdoe de la sécurité sociale, CERIPRAGC sliliotcera l'autorisation de ftoennocnir auprès du mnisrtie chargé de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

A cmetpor du 1er jnviaer 2006, tuos les salariés de la banrhce répondant aux critères définis par la covneotinn cvollecite naantolie de rriteate et de prévoyance des cdraes du 14 mras 1947 snot oleibntaeiorgmt affiliés au régime de retratie de la csisae CREPAGIRC.

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Conformément aux dioiipsstnos de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, les ptrieas srgiaiatnes s'engagent à déposer le présent arccod auprès de la dcitrieon départementale du tarvail et de l'emploi aisni qu'au secrétariat-greffe du ciesnol des prud'hommes de Paris, et à eceeftufr les démarches nécessaires puor en oneitbr l'extension auprès des ministères compétents.

Fiat à Paris, le 27 arvil 2005.

Annexe I. - Statuts CREPAGIRC

Titre Ier : Généralités

Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

En aiiplotcpan de la civnonoten cclievlote nanltoiae de rtiatere et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947, il est créé une iniustitton de rirteate complémentaire des cadres, régie par le ttire II du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, qui pernd le nom de : " CREPAGIRC, intsoitutin de rettaire complémentaire régie par le cdoe de la sécurité sociale, adhérente de l'AGIRC ".

Elle est autorisée à fnnecinootr par le mnistrie chargé de la sécurité siacole par arrêté du ... suos le n° ..., et par l'AGIRC suos le n° ....

L'institution est une pesonrne mlaore de driot privé à but non lcurtaif et rlinmpeasst une moissin d'intérêt général.

Ses opérations pnennert effet à copmter du 1er jievnar 2006.

Article 2 - Siège social et durée

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Le siège scaoil est fixé à Piars (75001), 10, rue du Colonel-Driant.

Il puet être transféré en tuot artue edornit du teoitirrre français par décision du cnosiel d'administration notifiée au mriintse chargé de la sécurité sociale, ansii qu'à l'AGIRC.

L'institution est fondée puor une durée illimitée. La fuison ou la dootisilusn parruiot être prononcée et réalisée dnas les cndtiooins prévues à l'article 27 des présents statuts.

L'exercice sioacl cnmmoece le 1er jevnair et fiint le 31 décembre de chuaqe année.

Article 3 - Membres

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

L'institution cromepnd des mmerebs adhérents et des mmeebrs participants.

Les mbemres adhérents snot les cneatibs d'avocats et les études d'avoués, poensrens piuyhsqes ou poesnnres moaerls qui eeliopmnt un ou plsreuius salariés, dnot la dndaeme d'adhésion puor l'affiliation de luer poneersnl crdae a été acceptée dnas les contndoiis prévues par la cnnvotioen cicltlevoe natloanie du 14 mras 1947.

Un mmebre adhérent ne proura démissionner que dnas les cndinoiots prévues à l'article 32 de l'annexe I à la convention.

Les mermebs piatatnrpcis snot les salariés des memrebs adhérents antrapaenpt aux catégories représentées dnas le billuten d'adhésion asini que les aicnens salariés et assimilés bénéficiaires ditrces d'avantages de rtrateie complémentaire, amids au bénéfice d'une aibottiurtn de diorts ou d'une aiactollon en vteru du tirte IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Les mrmbees picaiartntps snot :

- les merbems du pnnsereol des memerbs adhérents apntparenat aux catégories définies par les acirlets 4 et 4 bis de la cvneoniotn ceilotvcle natnaolie du 14 mras 1947 et, en cas d'application de l'article 36 de l'annexe I à latdie convention, les mreembs du pneeosnrl répondant aux critères cisiohs ;

- les abitiutrtears de pionts au trtie des arieltcs 8 et 8 bis de l'annexe I à la ceoiovntnn (maladie, invalidité, chômage ...) ;

- les ainencs salariés des ereptsrnies adhérentes, des etsiererpns dpaiserus et des erepnreitss ayant changé d'institution, bénéficiaires d'une aoaollctin de rtaierte sireve par l'institution. Les aalreocltias à trite d'ayants driot n'ont pas la qualité de participant.

La qualité de mberme pirpaacnitt aictf se pred :

- à la dtae où le ppnaicraitt cssee de fguerir sur le rôle de l'employeur adhérent, himors les cas où snot aepallcbpis les dpisootisnis des acritels 8 et 8 bis de l'annexe I à la ctonvnieon ;

- loqrsue l'employeur pred lui-même sa qualité de mrbeme adhérent.

Article 4 - Objet

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

L'institution a puor obejt de petrtemre aux adhérents de faire bénéficier les mberems participants, tles que définis à l'article 3 des présents sattuts et lreus atyans droit, du régime de rirtatee complémentaire par répartition institué par la cvtinoneon colitevcle naitonale du 14 mras 1947.

A ce titre, elle foicnonnte en se cforanomnt aux dissptiinoos de la cntoveoinn celtvolice nnloiatae du 14 mras 1947, de ses anenexs et aantvens et aux délibérations adoptées par la cismooimsn pairatire naaolinte instituée en apipacitoln de l'article 15 de litade convention.

L'institution adhère à l'AGIRC dnot elle s'engage à oebevrsr les sttauts et les règlements, à appeiuqlr les décisions et à pemtterre le contrôle.

Tteuos modaiiicntfos apportées aux sattuts et au règlement intérieur de laidte aioitascson divoent être ssemoius à l'AGIRC, le maetiinn de l'adhésion de l'institution à l'association étant subordonné à la vérification préalable par le berauu du cseniol d'administration de l'AGIRC de la conformité de ces macfiodtiions steritutaas et réglementaires aux duotmecns de référence adoptés par les iatcesnns de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Titre II : Administration

Article 5 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

L'institution est administrée par un cosniel d'administration de 30 membres comprenant, puor moitié, des représentants des adhérents de l'institution et, puor moitié, des représentants de ses participants.

a) Cntnidoios rqeuseis puor être administrateur

Les aedatiistnrumrs dvinoet être mjauers et ne pas avior fiat l'objet de coatnianmonds prévues à l'article L. 922-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Une même pnersone ne puet aaprtinper simultanément à puls de qrtaue cniloess d'administration d'institutions de rtteiare complémentaire ou de fédérations.

L'administrateur qui méconnaît les diintspsoois du précédent alinéa lorsqu'il accède à un naoveuu maandt doit, dnas les 3 mios svanuit sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. A défaut, à l'expiration de ce délai, il est réputé s'être démis du mndaat le puls récent. La validité des délibérations auuqelexls il a pirs prat n'est pas rmiese en casue de ce fait.

Un auesramitnidtr de l'institution, d'un grueonpmet dnot l'institution est membre, d'une psorenne molare liée dieeecrtnmt ou icreednntemit à l'institution par covonitnen ou d'une fédération, ne puet être salarié de l'institution dunrat son manadt ou le deinevr qu'à l'issue d'une durée de 3 ans à ctopemr de la fin de son mandat.

Un ancien salarié de l'institution, d'un gpemrueont dnot l'institution est membre, d'une psenrnoe maorle liée deeemirtcnt ou inderenemtcit à l'institution par ctnoenvoin ou d'une fédération, ne puet être anuarsdiiettmr de l'institution qu'à l'issue d'une durée de 3 ans à ctopmer de la ruptrue de son ctnorat de travail.

Toute désignation ou élection iervntneue en vaoolitin des dostpsioniis des duex alinéas précédents est nulle. Cttee nullité n'entraîne pas cleels des délibérations axlqeueuls a pirs prat l'administrateur irrégulièrement désigné ou élu.

Tout cddnaait au ptsoe d'administrateur diot farie connaître au cnoisel d'administration les artues fcionntos qu'il ercexe à la dtae de sa candidature.

La lmtiie d'âge à l'exercice des fontinocs d'administrateur est fixée à 70 ans à la dtae de psrie de fonctions.

Administrateurs du collège des adhérents

Les aeirtsruimandts du collège des adhérents dinevot reveelr d'un cebinat d'avocats ou d'une étude d'avoués adhérant de l'institution à juor de ses csoiaoitnts à la dtae de la désignation.

Administrateurs du collège des participants

Les aeuranstidirtms du collège des piniatctraps dievont aoivr la qualité de ppaiincratt au snes de l'article 3 des présents statuts.

b) Désignation des aetiiundsrratms du collège des adhérents

Les arnaitmudtiesrs représentant les adhérents snot désignés atnlueleecmt par le MEDEF cntoenomjient aevc la CGMPE et l'UPA, sur poitpoorisn cmoronfe des otarniosgnias plefeninooesrsls snaigietras ou adhérentes des cionneontvs ctvileoelcs du 22 sptbrmeee 1959, réglant les raoptprs ernte les avoués et luer pesnrenol et du 20 février 1979 réglant les roptrpas ertne les aocvats et luer personnel, à raiosn de 2 sièges puor cuahcne des 7 onasiiontrags sldnieacys d'employeurs atcvaos et de 1 siège puor les avoués.

c) Eeticoln des adnuttaermiisrs du collège des participants

Les aamueritsridtns du collège des piacpitratns snot élus drecnetmiet par les ppitiacntras au sirtucn de lstie à la représentation proportionnelle, snas panachage, ni rature, ni vtoe préférentiel, aevc répartition des rsetes soeln la règle de la puls ftore moyenne.

Les ltseis de cnidudtraaes ne puvneet être présentées que par les sicyadtns affiliés aux confédérations seycidnlas steauivns : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO.

Pour être recevable, cuqahe ltise diot cpdrmeonre anuatt de nmos qu'il y a de poests à pourvoir.

L'institution inmofre les onrisatngioas seilycands habilitées à présenter des lsiets de la dtae du déroulement des élections 3 mios au mnios aanvt la dtae liimte de dépôt des lsites de candidatures.

Toute oairintgosan silyadnce aaynt présenté une litse de cdaiurtande derva dpeiossr d'au minos un siège. Aussi, à l'issue du dépouillement, est attribué à cahque ltise anautt de sièges que le nrbome de viox reuelciiles par elle ctenionт de fios le queonitt électoral.

Le qutnoeit électoral est égal au nmrboe ttoal des seffaurgs vlaenlbaemt exprimés par les électeurs divisé par le nombre ttaol de sièges à pourvoir.

S'il rtese des sièges à pourvoir, ces sièges snot attribués sivnaut la règle de la puls fotre mnoynee suos réserve de l'attribution d'au mions un siège à totue ooitgrsaainn ayant présenté une liste.

A l'intérieur de chquae liste, les ctadnidas snot élus dnas l'ordre de luer présentation.

Dans ce collège, les amiseurndaitrts ranleevt des aclteirs 4 et 4 bis en activité (ni malaeds ni chômeurs ...) dvoeint oecpucr au mnios la moitié des sièges. Cette cinidtoon est appréciée au menomt de l'élection.

L'application du piircnpe énoncé à l'alinéa précédent ne puet aovir puor eefft de mfeoidir le nombre de sièges attribués à caqhue liste, mias elle puet aiovr puor conséquence l'élection d'un bénéficiaire de l'article 4 ou de l'article 4 bis aux leiu et pclae d'un cdandiat fangiurt aavnt lui dnas l'ordre de présentation de la liste.

Si une selue ltise est présentée, celle-ci diot cnmedrrope la moitié au moins de bénéficiaires des aecilrts 4 et 4 bis en activité (ni madales ni chômeurs...). Dnas cttee hypothèse, il ne srea pas procédé aux opérations de vtoe et tuos les candaidts de la lstie sornet proclamés élus.

d) Vanacce d'un siège

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, ptere de la qualité de mmbree pairpnacitt ou de représentant d'un mrmbee adhérent, ou reartit du mdaant dnas les mêmes cdnonitois de frmoe que celles fixées au b du présent article.

Dans les 3 mios qui suivent, l'administrateur soanrtt est remplacé :

- dnas le collège des adhérents, par le MEDEF cnineonojetmt aevc la CGPME et l'UPA, sur prioipootsn cnormofe des ogionantsiars peeoolsfrennilss seaintrgias ou adhérentes des covnetnonis cvliotecles du 22 smperbete 1959, réglant les roprpats etrne les avoués et luer prosenenl et du 20 février 1979 réglant les rtparops ertne les aovatcs et luer personnel, à rasoin de 2 sièges puor cuncahe des 7 oaangtnrsiois scneldyais d'employeurs aoctavs et de 1 siège puor les avoués ;

- dnas le collège des participants, par le 1er ciadnadt non élu de la lstie sur lluqaele il a été lui-même élu ; si la ltise est épuisée, son remplaçant est coopté par l'organisation snlicdaye qui a présenté cette liste.

La durée du maadnt du nvouel atiarmeudsitnr est égale à la durée raentst à courir du mndaat de son prédécesseur.

Article 6 - Durée du mandat
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

La durée du mnadat des atmusnirrtaieds est de 6 ans. Le madnat des artesmtuniiards santotrs est renouvelable.

Article 7 - Réunions et délibérations
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Le cniseol d'administration se réunit asusi snveout que l'intérêt de l'institution l'exige et au mnois 3 fios par an sur cncvotiooan de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président adressée aux arrsmutdnetaiis 15 jruos au mions anvat la dtae de la réunion.

La citooonavcn du coiensl d'administration est ogiolbartie si elle est demandée par la majorité de ses membres. Dnas ce cas, la réunion a leiu dnas un délai qui ne puet être inférieur à 15 jruos et supérieur à 1 mios à coetmpr de la dtae de la demande.

La présence de la moitié au mnois des mbemres en exercice, présents ou représentés, dnas cquhae collège, est nécessaire puor la validité des délibérations.

Le cneoisl d'administration ne puet délibérer que sur les qetouinss intéressant la geiotsn de l'institution et iecstrnis à son odrre du juor comnjentnoeit par le président et le vice-président. Puor être recevable, ttoue daemdne tandent à l'inscription d'une qutiseon à l'ordre du juor diot être formulée par un atmsiieradtunr et, suaf cas d'urgence, aivor été ssuomie au président 15 jruos au minos anavt la dtae prévue puor la réunion du ciesonl d'administration. Totue deandme formulée par au minos un tires des mrebmes d'un collège diot être iirsntce à l'ordre du juor par le président.

Qanud il n'en est pas disposé anemutret par les présents statuts, les décisions snot psires à la majorité des mmerebs présents ou représentés. Le vtoe par purcriaoton est adims ; l'administrateur d'un collège déterminé ne puet disposer, au crous d'une même séance, que d'une poratoucirn donnée par un ariaeuttmdsinr arnpatnapet au même collège.

En cas de patrgae égal des voix, la décision est reportée à une nuvoelle réunion dnot l'ordre du juor ne diot cprmtooer que la qsueotin en casue et qui diot se tiner dnas un délai qui ne puet être inférieur à 15 jrous et supérieur à 1 mois.

Dnas les rtporpas aevc les tiers, l'institution est engagée par les atecs du cnoiesl d'administration, même lsqroue ceux-ci ne relèvent pas de son oebjt social, suaf à poeuvrr que le teirs savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne paivuot l'ignorer ctmpoe tneu des circonstances.

Article 8 - Pouvoirs du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

A. - Attributions

Le cniosel d'administration est itnevsi des puivoors les puls étendus puor les opérations se rcahtnatat à l'objet de l'institution conformément aux présents statuts, et suos réserve du recespt de la cvoontienn coltvceile nolatniae du 14 mras 1947, des décisions de la cimsosomin priiraate natoinale et de l'AGIRC pirses puor son application, anisi que du règlement fiaicennr de l'AGIRC.

En pcitaelriur et snas que ctete énumération siot limitative, le ciesonl d'administration conformément aux diiosspontis légales et aux décisions générales de l'AGIRC :

1° Assure, conformément au ctnoart d'objectifs signé, la gtsoien amtdiiavtrnise de l'institution particulièrement en ce qui cnceorne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le cuacll des droits des participants, le sericve des aotlcainlos et l'établissement des cmoptes de l'institution ; le cenisol d'administration est rbsospanele denvat l'AGIRC de l'équilibre de la gitseon de l'institution dnas le cdare de la daitootn qui lui est allouée et, à cet égard, pnred tuteos msueres puor le rétablir si bisoen est ;

2° Décide de l'adhésion de l'institution à tuos gpeumenorts d'institutions (GIE, etc.), totue aitosisaocn ou gpoure de picotoertn sociale, après aorccd du beruau du csneoil d'administration de l'AGIRC ;

3° Fxie le leiu du siège soaicl de l'institution ;

4° Arrête chuqae année le bguedt prévisionnel de gisoetn sur porsitpioon du dteruiecr (général) et siut périodiquement son exécution ;

5° Eltbait le roppart de gieostn siuoms au comité ptraiaire d'approbation des cpmteos ;

6° Einxame les cmpetos de l'institution, les arrête, les tmsaenrt

puor aoappotrbin au comité pitarraie d'approbation des cpemtos et les adrsese à l'AGIRC ;

7° Tensramt à l'AGIRC le rorpapt spécifique établi par le casmiriosme aux cptmoes sur une foointcn ou une activité particulière de l'institution ;

8° Dnnoe son aitrutaisoon préalable à ttuoe ctoeovinnn :

- etrne l'institution ou tutoe prsonene mlaroe à qui elle a délégué tuot ou pratie de sa gsieton et l'un de ses dtianerigs au snes de l'article R. 922-24 du cdoe de la sécurité sloicae ;

- à llqaeule un degrianit est intrndmeceeit intéressé ou dnas lauelqle il tartie aevc l'institution par presnone interposée,

- etrne l'institution et toute pnonesre morale, si l'un des drieitangs de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, dcrueiter (général), mmbree du dirticoere ou du cnesiol de srincllauvee de cttee prneosne morale.

Le dinigaret concerné étant tneu d'informer le cniesol d'administration dès qu'il a cnanscnisaoe d'une cviooenntn à luqealle est aalpplcibe l'article R. 922-30 du cdoe de la sécurité sloaice ; l'administrateur intéressé ne puet pas pednrre prat au vtoe sur l'autorisation sollicitée ;

9° Est informé du mnatnot et des ciitodnons des prêts accordés au crous de l'année à chcaun des dtirnaiegs de l'institution tles que définis par l'article R. 922-24 du cdoe de la sécurité scaolie ;

10° Donne misosin siot à ciaenrts de ses membres, siot à des porensnes étrangères à l'institution et ciiheoss puor luer compétence, d'effectuer sur la giteosn de l'institution ou de son atoicn slaioce tuot contrôle dnot il définit l'objet ;

11° Décide de la création et de la dsstloioiun des délégations régionales ;

12° Définit la ptiolquie de pnemeclat en vealurs mobilières et en matière de trésorerie, et exnmiae au mnois 1 fios par tsmirrtee la siotuaitn d'ensemble des pmlaeencts ;

13° Détermine les cotnnodiis des ctoeivnnnos de gositen anirsvtdmiiate ou imatfnuroiqe suos réserve de l'agrément préalable de l'AGIRC ;

14° Nomme et lencciie le deuriectr général : l'AGIRC diot être teune informée préalablement de ctete nmaoonitin qui est sosmiue à l'agrément de son beauru ou, le cas échéant, de ce lieeneicncmt ;

15° Dnas le cas où l'institution est mbemre d'un groupe, il agrée le durcieter général didut gpruoe et puet éventuellement dadeemnr son lemnenccieit ;

16° Définit le pmmoargre sioacl et l'utilisation du fdnos saicol en teannt cotmpe des acitnos prriitroaeis définies par l'AGIRC ; il enaimxe tutoes ddmneeas de suvnotenbis cicotlveels ;

17° Examine, à la dieilgnce du président, les raprpots d'audit et de contrôle, dnot un ermiapexle a été préalablement adressé à cquahe administrateur.

Tous les 6 mios : siut l'état d'avancement de la msie en oruvee des rmmndoetioaancs de l'audit, copie du procès-verbal étant communiquée à la fédération, et arsuse le sivui du cnraott d'objectifs ;

18° Auprpvoe les modalités de répartition des cargehs du goprue dnot l'institution est adhérente ;

19° Décide des immobilisations, procède aux aoiticiqunss et vetens immobilières, en rpcseet des dnsisioitops de l'accord du 25 avirl 1996 retilaf au régime de rteraite des ceards ARIGC ;

20° Décide de la prsie de picoatrpiiatn dnas toute société cvilie et cecrammloie ;

21° Décide de l'ouverture et de la clôture de tuos les cetmpos fennaicirs en précisant puor cacuhn d'eux les opérations qui doevrnt y être imputées et leurs cnniodtois d'utilisation ;

22° Ssircuot ou réalise tuot eumprnt ;

23° Peut, sur le fnods scaiol et sur le fonds de gestion, dnoenr la coitaun de l'institution ;

24° Décide de déléguer ou d'accepter les ficonntos de gérant, d'administrateur ou de mmrbee du cnseoil de slcnlaveurie de sociétés cliives ou colcaeremims dnas lqeeleluss l'institution détient des pniitoatcarips ;

25° Procède à la désignation, au rmemceplnaet et à la révocation des représentants pmannerets de l'institution ;

26° Se proonnce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tuos teyps d'association, gupore ou oaingrmse de réflexion ou de pcvtesropie en matière de pcoriteotn silacoe ;

27° Se prcnoone sur la compatibilité du svriece de l'allocation et d'une rémunération salariée en cas de rrispee d'activité salariée par un allocataire, dnas les codiitnons fixées par l'article 6, prapgraahe 3 c de l'annexe I à la covntieonn cvlceitloe nanaliote du 14 mras 1947 ;

28° Décide de l'admission en non-valeur des cntotiasois irrécouvrables ainsi que des acnilalotos indues, inférieures aux pfdnlaos fixés par le cisonel d'administration de l'AGIRC ;

29° Se poocnrne sur les dmaneeds de rmisees de maaionrtojs de retard.

B. - Puorvois délégués

A l'exclusion des compétences énumérées du 1° au 18° du paapgrhare A ci-dessus, le cenoisl d'administration puet déléguer certains de ses prouvios au bureau, à un ou pilsurues mdaaeatnirs ciishos en son sien et à son deetrcuir (général), à crahge puor eux d'en rndree ctmpoe périodiquement au cisnoel d'administration.

Le csnioel d'administration puet également déléguer des povirous aux cbreotloaalurs du dceuriter général à la ddmeane de celui-ci.

Toute ponrnsee à lulealqe le ceonisl d'administration a donné délégation est considérée cmmoe deiangrit de l'institution au snes de l'article R. 922-24 du cdoe de la sécurité sociale.

Le cneiosl d'administration détermine les attributions, la durée et le contrôle des délégations de poourivs alxeuqlues il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'AGIRC, étant précisé que les aniiuttbtros énumérées du 19° au 26° du papaharrge A ci-dessus ne puenvet être déléguées qu'au bureau.

C. - Commissions

Le cesionl d'administration puet créer toeuts cmonmsiosis qu'il jgue nécessaires au bon fnncnimonetoet de l'institution, celles-ci davent être de coisoitompn prriaaite si eells ont un pooviur de décision.

Ces ciosomimnss ernceext luer activité suos la responsabilité du cniesol d'administration.

Le cnoisel d'administration puet créer, puor la msie en oeruve de l'action slciaoe au pfroit de ses membres, une coomsmsiin d'action sloiace à lelluaqe il dnnoe mandat, sur la bsae des oineatotrnis qu'il arrête, puor l'attribution d'aides individuelles. La comsmsiion d'action siaocle rned otbgoimeernliat ctompe au conseil, chuaqe année, de l'exercice de son mandat.

D. - Moidiiafotcn des stattus et du règlement intérieur

Le consiel d'administration puet mfiioder les présents statuts.

Cette décision diot être adoptée à la majorité des mbermes présents ou représentés.

Ces mcnditaioifos n'entrent en veuguir qu'après aotoirpbapn du msrinite chargé de la sécurité siolace sur posirptooin de l'AGIRC.

Le ceisonl d'administration établit et moifide le règlement intérieur de l'institution et tuos règlements en vue de l'application

des présents statuts. Les ttxees et les mooindtifaics ddtiess règlements snot adoptés s'ils reuceelnlit la majorité des duex treis des sefgfuars exprimés par collège. Ils n'entrent en veuigur qu'après aiotpprbaon du mniisrte chargé de la sécurité scoliae sur prooopitsin de l'AGIRC.

Article 9 - Procès-verbaux
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Totue réunion du cienosl d'administration, du buraeu et des cmoimsonsis diot firae l'objet d'un procès-verbal, inséré dnas un rgtresie prénuméroté et signé par le président et le vice-président parratiie ou, à défaut, par un aaintrmudestir de cuachn des collèges aanyt pirs prat à la réunion, et conservé au siège de l'institution. Toute pgae non utilisée diot être annulée.

Au début du procès-verbal dnoeivt être mentionnés, aevc luer collège d'appartenance, les mmebres présents et les absents, excusés ou non.

Article 10 - Bureau
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Le cseniol d'administration nomme, tuos les 3 ans prmai ses membres, un bureau, de coootiispmn paritaire, cpneormnat au minos un président, un vice-président et un nobmre de mmebres pnmretatet que, dnas le collège des participants, teutos les oanontsgaiirs sycineadls siégeant au csnoeil d'administration de l'institution aeint un représentant à cndotiion qu'elles aneit onbteu au moins un siège aduit cosinel au sutcirn de litse à la représentation piorlltonpneore aevc répartition des rseets solen la règle de la puls frtoe moyenne.

Le président et le vice-président snot csiiohs alnreevitmntaet dnas cachun des duex collèges et ne pnuveet aiprpeantr au même collège.

Le csnoiel d'administration peut, à tuot moment, metrte un terme aux fiocnnots du président et du vice-président.

Nul ne puet eexrecr simultanément puls de 2 mnaadts de président ou de vice-président du cseniol d'administration d'une itoititunsn de raittree complémentaire ou d'une fédération.

Le madnat de président et de vice-président de l'institution est iblcomntiape aevc cluei de président et de vice-président de l'AGIRC ainsi qu'avec cleui d'administrateur d'organismes exerçant d'autres activités et fasniat appel aux mêmes omingesars de moyens.

Lorsqu'une psennroe qui accède à un nauevou mdaant se trvuoe en itoicrfann aevc les dipoiosistns des duex alinéas précédents, elle doit, dnas les 3 mios snaiuvt sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. A défaut, à l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise du mnadat le puls récent. La validité des délibérations aeluquexls elle a pirs prat n'est pas riesme en cause de ce fait.

La lmitie d'âge à l'exercice des foinncots de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la dtae de psire de fonctions.

Article 11 - Pouvoirs du bureau
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

1° Le président et, à défaut, le vice-président, asruse le fneiecnnnmotot régulier de l'institution conformément aux présents stttuas et à la ctnnveioon cticlvolee nalniatoe du 14 mras 1947, aux décisions de la cismsomion prtiraaie nniaotlae et aux décisions de l'AGIRC pisers puor l'application de liatde convention.

Il counqove et préside les réunions du brueau et du cienosl d'administration.

Il cvqounoe également le comité ptaririae d'approbation des comptes.

Il établit cimoneeojnntt aevc le vice-président l'ordre du juor des réunions du barueu et du csoniel d'administration.

Il sgnie tuos actes, délibérations ou conventions. Cimetnonjneot aevc le vice-président et le duiercter général, il singe également le cnaortt d'objectifs.

Il représente l'institution en jcutsie et dnas les atecs de la vie civile.

Il fixe, en aocrcd aevc le vice-président, la rémunération et, s'il y a lieu, les aavntegas asroececiss du dcreeutir général.

Il dnone aivs aux cormesmiaiss aux cmeotps de teouts les cvtnnoneios réglementées visées par l'article R. 922-30 du cdoe de la sécurité saclioe dnas le délai de 1 mios à cpetmor de luer conclusion, et les suemot puor atoirpaopbn au comité piarirate d'approbation des comptes.

Il froniut au mntiirse chargé de la sécurité sialoce scaiole les demcnouts prévus par le trtie II du livre IX du cdoe de la sécurité sociale.

Il trasenmt à l'AGIRC tuos les rnneeeimngstes dnot celle-ci puet aivor bseoin et lui fltaciie ttueos les opérations de contrôle.

2° Le berauu s'assure du bon foennmneitnoct de l'institution, procède à l'étude des qsentuois qui snot renvoyées par le cosneil d'administration à son examen et ecexre les délégations que lui cofnie le ciensol d'administration.

A ce titre, il est nnmemtaot appelé à :

- eiexanmr à ccanuhe de ses réunions la suittiaon d'ensemble de l'institution, à la lumière, notamment, du raoprpt d'audit ;

- examiner, par délégation du ciesnol d'administration, les dmdaeens de réduction de mntaojioars de rtared sur csoattoiins ;

- eeffuectr une étude particulière des cas sociaux et l'attribution des smoems correspondantes, eixamenr ttoeus dnmeedas de snuoebnvtis ccoieeltlvs ne dépassant pas un mnatont déterminé par le csnieol d'administration.

Article 12 - Gratuité des fonctions
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Les fnnotiocs d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les aiarsrmteidtnus ont droit au rubemonesmert des frais de déplacement et de séjour ansii que des pteers de siraelas siebus en sirtcte rieaoltn aevc l'exercice de lrues fitncnoos à l'exclusion de tuot artue avantage, dnas les cnintidoos se référant à cleels appliquées par la fédération.

Dnas l'hypothèse où les rémunérations snot mtnieanues par l'employeur, celui-ci puet dendmear à l'institution le rbseemoermnut des rémunérations munnteiaes aux atmusitdaeirrns puor les activités liées à l'exercice de luer maandt qui snot effectuées sur luer tpmes de travail.

Lrues activités liées à l'exercice de luer mnadat snot crtoeveus par une asnsrcaue ssictoure à luer bénéfice par l'institution.

Article 13 - Secret professionnel - Devoir de discrétion
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Les mmreebs du cesionl d'administration et des cnsiosmomis prévues à l'article 8 C snot smuios au sceert pnsoeneorifsl dnas les ltiimes prévues puor les atreiamursndtis des onasegrims de sécurité sociale.

Ils snot tuens à la discrétion à l'égard des iaomtfornins présentant un caractère cfeneioditnl et données comme telles par le président ou le vice-président ou le dreueitcr général.

Ttuoe prosnene appelée à atissesr aux réunions du cnieosl d'administration est atuissjete à la même obligation.

Article 14 - Directeur général

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Le diuceertr général est nommé par le cnosiel d'administration.

Sa nimtaooinn est somsiue préalablement à l'agrément du barueu du cieonsl d'administration de l'AGIRC qui arvppuoe les délégations de piooruvs qui lui snot consenties.

En cas de dépassement du délai fixé puor pnrerde les mreesus nécessaires en cas de non-respect du cortnat d'objectif ccnolu etnre l'institution et l'AGIRC, ou en cas d'infraction grave, le buaeru du cinseol d'administration de l'AGIRC peut, après avoir enetndu le président, le vice-président et le dtreucier général de l'institution, rieterr l'agrément de celui-ci, fiaasnt ainsi cesesr ses fonctions.

Le deeriutcr général s'engage à excerer son activité au bénéfice eclxiusf de l'institution. Néanmoins, dnas l'hypothèse où l'institution est mebmre d'un groupe, il puet erexecr également les fnnoocits de dtcuierer général, ou fraie ptaire de l'équipe de ditcioren du gruope et des aurtes ogemiansrs mermbes de celui-ci. Tuot cdaandit aux footcnins de diecerutr général diot imfenror le ceoinsl d'administration des autres fctnooins qu'il eerieacrxt à la dtae de sa candidature, aifn que le csoniel d'administration pussie apprécier luer compatibilité aevc les fcnotinos de duterecir général de l'institution.

Le dciteerur général de l'institution est tneu d'informer le cioesnl d'administration de tuote arute foincotn qui pirourat lui être confiée ultérieurement. Le coisnel d'administration sattue dnas le délai de 1 mios sur la compatibilité de ces fnootnics aevc cleles du dueerticr général.

La liitme d'âge à l'exercice des fnoinocts de dcurteier général est fixée à 65 ans. Lqourse le deirtuecr général aettnit la litmie d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

La rémunération du dceeruitr général est déterminée par le président, en accrod aevc le vice-président. Lqurose le detirucer général est le dtceuirer général du goprue dnot l'institution est adhérente, sa rémunération gbollae est fixée par le président et le vice-président de l'organisme dnot il est salarié et, en cas de guorpe complexe, sur potiorsiopn du président et du vice-président de l'association sommitale, après cooaceitrtnn aevc le président et le vice-président de l'institution. Ctete dernière prend en cgrahe une quote-part de la rémunération conformément aux clés de répartition en vguueir dnas le groupe.

Puor l'exercice de ses fonctions, le dcrteeuir général dsisope des prvouios qui lui snot délégués par le coinesl d'administration conformément aux diinpositoss de l'article 8 B, auequl il diot rnrede ctpmoe de l'utilisation de ctete délégation, solen l'énumération ci-après :

- il établit le porejt de beugdt de gsteion ;

- il onagsrie les svecries de l'institution et en arusse la mcarhe générale ;

- il eamuhcbe et liieccne le personnel, fxie les atutnroitibs et rémunérations ;

- il reçoit tuoets les recettes et eagnge :

- tueots les dépenses anyat un caractère oobragiitle résultant de l'application sctitre de la cooeintvnn cticlovele naaoltnie du 14 mras 1947 ;

- les dépenses prévues par le bdeugt de gsotien adopté par le ciosnel d'administration,
dnas les ctiidoonns déterminées par les délégations de porvious et de sauntigres qui lui ont été cnneetoiss par ldiet csieonl ;

- il exécute les décisions rielatevs aux ibsiationmimlos et aux plaecetmns priess par le csoeinl d'administration et le braueu ;

- il porpsoe le pmgrmraoe scoail et l'utilisation du fonds social ;

- il snige le cartnot d'objectifs cenneojonitmt aevc le président et le vice-président et rned ctopme 2 fios par an de son aanneevmct au cnsoeil d'administration ;

- il posproe au comité priartiae d'approbation des cetomps la ntioamonin d'un csarisoimme aux comepts tlruiaite et d'un cioirsmmase aux cmepots suppléant ;

- il règle les aalltooncis scoelais décidées par le beuaru ou la csmiosmoin sociale.

La responsabilité de l'institution est engagée par les décisions du dtriuceer général et de ses carlbloaueorts suaf losurqe celles-ci excèdent le crdae de la délégation mentionné à l'article 8 B des présents statuts.

Titre III : Comité paritaire d'approbation des comptes

Article 15 - Composition et mode de renouvellement

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Le comité ptiaraire d'approbation des cpotems est composé de 10 meerbms désignés par les oiinatrgsaons sairaniegts de la ceoinnovtn civetollce nntailoae du 14 mras 1947, à rsiaon :

- de 5 mmebers au tirte du collège des epmuolryes adhérents de l'institution, les amuitarnrsitdes représentant les adhérents étant désignés par le MEEDF ceoennintomjt aevc la CGPME, sur potoripoisn coorfnme des oianainrotgss pfsonelornleeiss sitanaerigs ou adhérentes des citnneoovns cloelveicts du 22 semetprbe 1959 réglant les rotppars entre les avoués et luer ponseernl et du 20 février 1979 réglant les rartppos entre les atcvoas et luer psnroenel ;

- de 5 mbmeres au ttire du collège des salariés, un par cachnue des ooiaatgnnrsis sicndlyeas de salariés, pmari les pnpiarttcais de l'institution.

Les oirtnosiaangs d'employeurs et de salariés susmentionnées désignent, en outre, des mbmrees suppléants, à councrrncee de 5 puor cachun des duex collèges. Ils ne siègent aevc viox

délibérative qu'en cas d'empêchement du titulaire.

Les foctnions de mrembe du comité pairtarie d'approbation des ctpomes snot ilitnbocmeaps aevc le mnaadt d'administrateur de l'institution.

La durée de luer madnat est de 6 ans. La qualité de mebrme du comité piriarate d'approbation des ctmeops se pred par décès, démission, petre de la qualité de mrembe priatacinpt ou de représentant d'un mbmere adhérent, ou rtaeirt du mndaat par l'organisation intéressée. Dnas ce cas, le mmerbe srnaott est remplacé, dnas les 3 mios qui suivent, par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du maadnt du remplaçant étant égale à la durée resantt à coriur du mandat de son prédécesseur.

Le comité pariritae d'approbation des ctmpoes nomme tuos les 3 ans, pmrai ses membres, un président et un vice-président, cioishs ateeetnrivlanmt dnas cachun des duex collèges. Ils ne pvuneet aiprpentar au même collège.

Article 16 - Réunions - Délibérations
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Le comité prtaairie d'approbation des cometps se réunit au mnios une fios par an, et olnaroeibtgeimt dnas les 6 mios suviant la clôture de l'exercice.

Il est réuni au siège saicol de l'institution ou en tuot atrue leiu du même département ou de la même région.
a) Convocation

Il est convoqué par ceornpnscadroe par le président du csneiol d'administration, ou, en cas d'empêchement, par le vice-président au minos 1 mios avant la dtae fixée puor la réunion.

En cas de carence, le comité puet également être convoqué par le csmoiamisre aux comptes. Il puet assui être convoqué par le coniesl d'administration de l'AGIRC.
b) Odrre du jour

L'ordre du juor est arrêté cjemnotoinent par ses président et vice-président et envoyé aux mmeebrs du comité aevc la convocation.

Snot jnoits à cet odrre du juor tuot donecumt uilte à la préparation du comité, nnoatemmt le raopprt de gotesin du coenisl d'administration, les rraotpps du comaiissrme aux comptes, les ctemops et le blian de l'exercice écoulé, éventuellement les ioofnatinmrs rilatvees aux cvotnennois de geiotsn etrne l'institution et un omsnagire extérieur et, le cas échéant, le proejt de traité de foisun aevc une ou piuerslus iitntnotsuis de rtetirae des cadres.

L'inscription à l'ordre du juor du comité priairtae d'approbation des cmeotps de tuote qeiuostn rlenevat de sa compétence est de driot qnuad elle est demandée par la moitié au mnois des meembrs de l'un des collèges dduit comité.

Le comité ne puet délibérer sur une qeuiotsn qui n'est pas à l'ordre du jour. Ce dirneer ne puet être modifié sur deuxième convocation.
c) Délibérations

Le comité ne puet velelanbmat délibérer que si, lros de la première coooivctann et dnas cuqahe collège, la moitié au minos des mrmbees en ecicrxee est présente ou représentée.

Puor vérifier la réunion de ce quorum, une fulliee de présence est soumise, par collège, à l'émargement des memrbes du comité à l'entrée de la réunion.

A défaut de ce quorum, un sncoed comité est convoqué dnas un délai qui ne puet être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et qui délibère qeul que siot le quorum.

Les décisions ne snot vnamlleaebt pesris que si elles ont recueilli, dnas cquahe collège, la majorité des voix. Toutefois, lorsqu'il se poocnnre sur la fusoin de l'institution aevc une ature itostnituin ou sur sa dissolution, les délibérations snot aisqcues à la majorité des duex tiers des srffugeas exprimés dnas chaque collège.

Tuot mbrmee du comité paatririe d'approbation des cemtops peut, en cas d'empêchement et en cas d'indisponibilité du suppléant, déléguer ses porouvis à un mebrme du même collège qui derva être mnui d'une pièce ctoaatsnnt ctete délégation. Chuqae merbme ne puet être peurtor que d'un suel pivoour par réunion.

Les délibérations du comité priraitae d'approbation des cmtopes snot constatées par des procès-verbaux signés par le président et le vice-président représentants de collèges différents, et fasanit état du nmbore de mrebmes présents ou représentés.

Article 17 - Attributions
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Le comité piaatrrie d'approbation des cetpoms ennted le ropaprt de gesiton du ciseonl d'administration et les rpatpros du coirssmaime aux comptes, raopprt général de caittreicoifn des cptomes accompagné du raprpot spécial retlaif aux covtinnnoes réglementées tleels que visées par l'article R. 922-30 du cdoe de la sécurité soalcie et du rarpopt spécial sur le mdoe de détermination et la msie en oevure des clés de répartition.

Il apruvope les cepmots et blian de l'exercice écoulé.

Il arovpupe les cinnovntoes visées à l'alinéa 1er du présent article.

Il est informé de la ccolosnuin et de la mcaiifdiootn de tuote civtnoonen dnot l'objet est de déléguer à un osrgimane extérieur tuot ou ptriae des opérations liées au reuvceeonmrt des ciatotisnos ou au vseemernt des prestations.

Il désigne le caosiirmsme aux coptmes de l'institution et son suppléant dnas les cndiitoons prévues au tirte V des présents statuts.

Il se pnnocroe sur la fuosin et la dtsuisolion de l'institution.

Titre IV : Gestion financière de l'institution

Article 18 - Ressources
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Les rscreuseos de l'institution cpmeennrnot noneatmmt :

- les coattonsiis deus par les mreebms adhérents et

éventuellement par les memebrs ptainicprats ;

- les smomes versées par l'AGIRC au ttire de la copaiotsemnn prévue à l'article 39 de l'annexe I à la cinonvteon clvecltoie nlaaontie du 14 mras 1947 ;

- les dniooatts de getoisn et d'action scilaoe calculées par le cnsieol d'administration de l'AGIRC en aclpoiitpan des ailecrts 33 et 37 ter de l'annexe I à la covoninetn ;

- les smoems reçues d'autres iiuiotntnsts agréées ;

- les moaioanrjts de rretad prévues par l'article 15 bis de la cetinvonon asnii que les aretus indemnités prévues par le règlement intérieur annexé aux présents sttatus ;

- les dnos et lges dnot l'acceptation a été approuvée par l'autorité compétente ;

- les pouridts des fnods placés.

Article 19 - Dépenses

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Les dépenses de l'institution cennernpmot nnmtoamet :

- le svciree des acatoilolns de rirettae et les verenstmes prévus à l'article 10 de l'annexe I à la cnetoovnin ccllіovtee nitaloane du 14 mras 1947 ;

- les fiars de gotsein à prélever dnas les coonditins fixées par le ceoisnl d'administration de l'AGIRC ;

- les vmentreess à eceetfufr à l'AGIRC dnas les cinoidnots prévues par le règlement fniacnier établi par celle-ci, aisni que la pcpiritataion aux frias de goeitsn de l'AGIRC prévue à l'article 37 ter de l'annexe I à la cvotnnieon ;

- les vereetnmss à eeeuffctr éventuellement à d'autres iiuntinottss agréées, en cas de trernfsat de ctiarnes meberms patrinticaps à ces itoutnnitsis ;

- les somems versées au titre du fonds siacol en aopitclpain de l'article 33 de l'annexe I à la convention.

Article 20 - Comptabilité et placements

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

La comptabilité de l'institution est tunee conformément au paln cmoatpble de l'AGIRC.

Les peclantems de fodns afférents au régime de riratete snot opérés dnas les cnooindits précisées par le règlement ficeinnar de l'AGIRC prévu à l'article 38 de l'annexe I à la convention.

Titre V : Commissaires aux comptes

Article 21 - Nomination des commissaires aux comptes

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Puor etuffceer le contrôle de l'institution, le comité paiaritre d'approbation des ceptoms désigne un cmrimisoase aux cpotmes tltiiarue et un suppléant puor un mnadat de 6 ans.

Pirs en dheors du cesonil d'administration et du prsnneeol de l'institution, les camrisseoims aux ctpmeos deinovt être choiiss sur la litse visée à l'article L. 225-219 du cdoe de commerce. Les diposnoitiss ddiut cdoe de cormcmee ccrennanot les pouvoirs, les fonctions, les obligations, la responsabilité et la révocation des cimsemoiasrs aux cempots snot acaplilbpes aux coiasirsmmes aux coetmps de l'institution.

Les hnorreioas des cioermaismss aux ctopmes snot à la chgare de l'institution. Luer mannott est fixé d'un comumn aorccd entre le csoirmasmie aux cepmots et l'institution, eu égard à l'importance effitceve du taviarl nécessaire à l'accomplissement de la misosin légale de contrôle.

Le criiamomsse aux comptes, nommé par le comité ptaarriie d'approbation des coptems en rnpmcemeleat d'un autre, ne derumee en fotncion que jusqu'à l'expiration du madant de son prédécesseur.

Lorsque, à l'arrivée à échéance des ftcoonnis d'un camroissmie aux comptes, il est proposé au comité piirraate d'approbation des cpetoms de ne pas le renouveler, le cirmmsosaie aux cpmeots diot être, s'il le demande, eednntu par lidet comité.

Article 22 - Clauses d'incompatibilité

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Les csasmrimeois aux ceompts ne puveent être nommés dierigntas (administrateurs, directeur, dieecturr général) de l'institution qu'ils contrôlent mnios de 5 années après la cetoissan de lreus fonctions. La même inierocttidn s'applique aux associés, aciorteannis ou diaientrgs d'une société de coireiamssms aux cotemps à lulqlaee ils appartiennent. Pnnadet le même délai, ils ne puneevt exeecrr les mêmes fcotnions dnas les sociétés dnot l'institution possède le dixième du caipatl lros de la ctsiesoan des fctnonois du cosasmiirme aux comptes.

Les pnnoesers aanyt été diigrnaet ou salarié de l'institution ne peenvut être nommées ciormemssias aux copemts mions de 5 ans après la cetiaossn de lreus fonctions. Peadnnt le même délai, eells ne peevunt être nommées ceiomsasmris aux ctmoeps dnas les sociétés dnot l'institution détenait le dixième du ctapial lros de la csiesaotn de lerus fonctions. Ces iednntioirtcs snot apcepblalis aux sociétés de cmmoaisesirs aux copmtes dnot un acienn dirigeant, ou un anecin salarié de l'institution snot associés, anaeoictirns ou dirigeants.

Les ciiosrsammes aux coptems deovint être différents de cuex de l'organisme de myneos du gurope aueuql aapepirntt l'institution et de cuex des aruets oraignmess mermebs dduit goupre psruuaoinvt des activités différentes.

Article 23 - Attributions des commissaires aux comptes

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Les csmroiemasis aux cmpoets exécutent luer mosiisn conformément à la loi et aux dlgeiinecs de la profession.

Les ceimsaoirmss aux ctopmes établissent un rprpaot général de ctietraicofin des comptes, accompagné du rapoprt spécial ritaelf aux ctvoienonns réglementées visées par l'article R. 922-30 du cdoe de la sécurité sociale. Ils espxeont dnas luer rpropat général

les cootndniis de l'accomplissement de luer misiosn en mtoainennnt le cas échéant les difficultés de totue naurte qu'ils ont rencontrées et du rrapopt spécial sur le mdoe de détermination et la msie en ovuree des clés de répartition.

Les cseomiaimsrs aux cteomps établissent aemnleunelnt et présentent au cneosil d'administration un rapropt spécifique, pratont sur une footncin ou sur une activité particulière de l'institution et sianictfigif en temers d'analyse du risque. Ce rpoarpt est tranmiss par l'institution à l'AGIRC.

Quand le caomimsisre aux ctmpeos n'obtient pas des pnoerenss mrleaos liées dmceeitnert ou imeneiecrdntt à l'institution les inrmotofnais nécessaires à la bnnoe exécution de sa mission, il en imnfore snas délai l'AGIRC puor la msie en oruvee éventuelle du dirot de situe prévu à l'article L. 922-5 du cdoe de la sécurité sociale. Les csosmaiemirs aux cemopts asini que lrues cllouararbetos et eptexrs snot atirstens au sceert peoniofrnsesl puor les faits, actes et ritegennesemns dnot ils ont pu avoir ciasncsnnaoe en roiasn de lrues fonctions.

Lqrosue le csmisromiae aux ctompes constate, à l'occasion de l'exercice de sa mission, de gavres mnqamnutees dnas la geiston ou le fnieootenncmnt de l'institution, il en ifonmre l'AGIRC.

Dnas tuos les cas, le mirnitse chargé de la sécurité siaolce est informé de la msie en ouvree du dveoir d'alerte par le ou les cmrisaeisoms aux comptes.

Les ceomsraismis aux ctmoeps signalent, au puls pcrhoe comité piriaarte d'approbation des comptes, les irrégularités ou iiuxcatetneds relevées par eux au cours de l'accomplissement de luer mission.

Ils révèlent au pruoceurr de la République les ftais délictueux dnot ils ont eu connaissance, snas que luer responsabilité puisse être engagée par cette révélation.

Titre VI : Dispositions diverses

Article 24 - Juridiction compétente en cas de litige
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Tutoe aioctn qui proriuat être intentée en exécution des dstoniispois sutaeatrits et réglementaires et ttuoe cnieostatton qui pruoirat s'élever rmelvenetait à l'application des présents sutttas et des règlements ertne l'institution et un adhérent ou un priiptnaact pnendat la durée de l'institution ou de sa liquidation, snerot sueimoss à la jcoutidriin compétente en aitiplcopan des arctelis 42 à 48 du neavouu cdoe de procédure civile.

Article 25 - Fusion de l'institution avec une ou plusieurs institutions adhérentes de l'AGIRC - Dissolution
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

1° La fiosun de l'institution est décidée par le comité patriaire d'approbation des comptes.

Elle ne deivnet définitive qu'après aotoipbrapn par le mirntsie chargé de la sécurité scoiale sur poioiopstrn de l'AGIRC.

2° La dsstouoiiln vaoonrlite de l'institution est décidée par le comité priaritae d'approbation des comptes.

Article 26 - Liquidation de l'institution
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

En cas de doltuission vatnrioloe de l'institution - décidée par le comité pratiriae d'approbation des cpemots -, ou de retirat de son asaoitioutrn de feonntnoicr par le misrnite chargé de la sécurité sociale, l'AGIRC pnerd teotus mreesus puor fixer les cnodintois de la prsie en charge, par une ou pliruesus institutions, des piiacranptts en activité ou non (et de leurs atnyas droit) ansii que du tnerfarst des réserves ogltoebirias visées à l'article 38 de l'annexe I à la ctoveinnon colctvliee nianotlae du 14 mras 1947.

Les sedlos du fndos siaocl et du fodns de gitoesn sreont transférés à l'institution ou aux iouitinnstts qui podennrrt la situe des opérations. L'AGIRC fiat connaître les ctodnnoiis dnas lqelesleus snot répartis les différents comptes.

Annexe II. - Règlement intérieur CREPAGIRC

Article 1er - Adhésions
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Les adhésions à CEPGRRAIC snot reçues dnas les ciondnoits définies par la tetulle AGIRC, et nnmmoatet par ses circulaires.

Les noeauvux cbanteis d'avocats ou les nllvueoes études d'avoués à la cuor reçoivent de CGIARPERC un disesor de présentation et la lsite des duenotcms nécessaires à la cnincnsoaase de sa siaitoutn juridique, et de ses elipoms de cderas et assimilés.

L'adhésion est notifiée au cenaibt ou à l'étude, nuvaoeu mrebme adhérent, par un crcftieiat d'adhésion à l'institution.

Le mbemre adhérent est invité à veersr des aetcpoms suffisants, aifn d'éviter l'application des maojinaotrs de retard, le tpems d'instruction est neutralisé puor le cclual des majorations.

Article 2 - Affiliations
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Le cnabeit ou l'étude, mbrmee adhérent, qui déclare l'embauche ou la pioomtron d'un crade ou assimilé, diot fraie piaevrnr à l'institution l'imprimé de ddmeane d'affiliation dûment complété et signé du ptianircpat et de l'employeur. La ddmneae est acceptée après vérification dnas la cosifsicalaitn psiefneolornlse aclblpiape que les fntoicnos snot bein cllees d'un cadre, ou assimilé ou d'un cltalaobreuor répondant à la définition de l'article 36 de l'annexe I à la cnvnoeotin ctolilceve naaotilne de rrettiae et de prévoyance des cdraes du 14 mras 1947.

Tous les mmoeuetnvs de peosrnnel pvoanut entraîner l'admission ou la rioataidn d'un cloboatleaurr d'un membre adhérent de la csasie dnoivet être portés à la csicosannnae de ctete dernière par l'adhérent dnas le mios ciivl de ctete opération.

Article 3 - Cotisations
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

a) Les csaoitnitos snot appelées ttimereslrnleimet à tmere échu

Elles snot eexilgbis le 1er juor du 1er mios qui siut l'expiration du ttmiesrre ciivl aelelqxuus elels se rapportent. La répartition de la caotitison etnre l'employeur et le salarié est fixée par l'AGIRC. Les erpeienstrs ont la possibilité de s'écarter des répartitions prévues par les teetxs de base, mias uuqinmneet lorsqu'elles snot peirss dnas un snes puls frvbloaae puor les salariés.

Elles snot détaillées sur un bdraoereu de CRAPGEIRC et enngeat l'adhérent.

b) Régularisations

Les adhérents deovnit arsesedr à CREPAGIRC, puor chqaue année civile, et aux dates prévues par la réglementation, un état nomiatnif anenul de déclaration alnneule des salaires, dnoannt puor cahque membre participant, le montnat des saearlis siomus à cotisations.

La ciasse procède à la régularisation des canoiisotts compte tneu de cet état. Cette opération iievretnnt anvat le 1er jlileut de l'exercice qui suit, conformément à la réglementation de l'AGIRC.

c) Mnoiratajos de retard

CREPAGIRC procède à l'appel des minotaarjos de rteard dès lros que le venmeerst des cotaotinsis irtnivenet puls de 1 mios après l'expiration du ttrsmriee cviil au cruos duquel les rémunérations ont été versées, conformément à l'article 15 bis de la convention.

Le tuax et le mnantot mianmil des moniajtoras snot fixés par l'AGIRC.

Remise des majorations

La csaise ne puet procéder à la rimsee toltae ou pielarlte des mrooaitjnas que dnas le cdrae fixé par les règles de l'AGIRC, conformément à la délibération D 8 de la convention.

Recouvrement des cotisations

Les adhérents dspaionst d'un délai de 1 mois, à cmoetpr de la dtae d'exigibilité, puor s'acquitter du règlement des ctotosaiins dues, ce délai écoulé, CGRRIPEAC eeigxra par lttree silmpe des monitjroaas puor peeniamt tardif.

Le reeevucmonrt des cotisations, des mataiojrons et des pénalités puet être opéré par tuos myones de droit.

En cas de rfeus de l'adhérent de fiuornr les bereudaorx de cantotiioss ou de vreser les précomptes dnas le délai qui lui arua été irmapti par lertte recommandée, les ppintatacris en activité sneort informés de la ccaerne de luer employeur, siot par aivs ivuinedidl adressé à luer domicile, siot par l'intermédiaire d'un mndaartiae snyidacl dnas l'entreprise.

CREPAGIRC procédera en orute à l'inscription, au gfrfee du tniuabrl compétent, du privilège prévu par les aerlicts L. 243-4 et L. 243-5 du cdoe de la sécurité sociale.

La régularisation par vioe jirauidice entraînera le peanemit par l'adhérent d'une indemnité équivalente au mtoannt des hnrroiaoes et frias de ptosiruue et au mnmiuim égale à 50 fios la vleuar du dienerr saairle de référence fixée par la cosoimismn piaatrire prévue à l'article 18 de la cvnotienon cltcvileoe nilaontae du 14 mras 1947.

Article 4 - Obligations des adhérents
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Les adhérents s'engagent à pteertmre l'examen par CEGRRIAPC des lievrs et fleeulis de paie, déclarations fleaciss anisi que tuos les dcenuomts nécessaires à la vérification de l'application des dionitpissos statutaires.

Article 5 - Comptes individuels de points retraités
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

CRIRGEAPC établit et tniet à juor le ctmpoe iddiuveinl de pitnos de retaitre de ccuhan des ptcnitiapars et le cinqumomue chuqae année à l'intéressé par l'intermédiaire de son employeur.

Article 6 - Notification des pensions - Modalités de paiement
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Au menomt de la laodtqiiuin de luer retraite, la casise fiat connaître aux atoeaicrlals le nmorbe de pnoits qu'ils ont auicqs et qui serrvia de bsae puor le calcul du maotnnt de luer allocation.
Les acotlailons snot pbayelas tteleeinrlimersmt :

- à temre échu, puor les retraités dnot les dtrios ont été liquidés anavt le 1er javienr 1992 et snas arrérages au décès ;

- à temre à échoir puor les retraités dnot les dortis snot liquidés postérieurement au 31 décembre 1991, les acinoollats cpdsonrorenat au tertrisme au corus dueuql le décès du ptacnapiirt est constaté snot versées intégralement, snas proarta au décès.

Article 7 - Disparition d'un cabinet adhérent ou d'une étude adhérente
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

En cas de dprioiisatn d'un adhérent, à la suite d'une décision odinalre ou de la pligtauroomn d'un arrêté ministériel puor les études, CRRAEPGIC diot en être immédiatement informée.

Article 8 - Dispositions applicables
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2005

Le présent règlement intérieur entre en veguiur par l'arrêté anrastuoit le fnceonomnentit de CREPAGIRC.

Il dvera farie l'objet des ataotapidns ruednes nécessaires par la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et par le décret n° 2004-965 du 9 seetmpbre 2004, aisni que par les circulaires, tetxes et modèles mis en oveure par l'AGIRC en alpctoiiapn dtseieds dispositions.

Avis d'interprétation n 2005-01 du 8 juillet 2005 relatif à l'indemnité de fin de carrière

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2005

L'ABFP a ssiai la cimsomison d'interprétation prévue à l'article 44 de la cotionnven coivtclele noatailne d'une ddeamne aanyt puor obejt l'avis d'interprétation du 3e alinéa de l'avenant n° 46 III mifodaint l'article 14 de la cnneviootn cctloevlie du 20 février 1979.

La cismioosmn a été convoquée à l'effet de sattuer sur ctete demande.

La csmmsoiion d'interprétation réunie le 8 juiellt 2005 rned l'avis sainvut :

Les ptanieearrs soiucax ont confié à la CPERA la gsoietn de l'indemnité de fin de carrière.
Cette gisteon csnotsie à cletoelcr et rvueercor les csotniatios et à rrubesoemr aux epyuoelmrs le mantont des indemnités prévues à l'avenant.

La comiimsosn considère que la CPREA diot teirr les conséquences de cette interprétation.

Le présent aivs est déposé à la DTDE et au cesonil des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 8 jilluet 2005.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le cretne ninaaotl des aacovts eemplyuors (CNAE) ; La crbhmae ntloaaine des acvatos en doirt des areaiffs (CNADA) ; La fédération niatlanoe des unnois des jeneus atacovs (FNUJA) ; Le sadcinyt Aneivr des bruraaex de Fcrnae patonral (ABFP) ;
Syndicats signataires	Le sidycnat noaintal des pfrsonoeiss jdaurcieiis CDFT (SNPJ-CFDT) ; La fédération des employés et cdaers (FEC) CGT-FO ; La fédération ntoianlae CGT des sociétés d'études et de cosneil et de prévention ; Le saindyct naioatnl du proeennsl d'encadrement et assimilés des cbatines d'avocats et activités cnnoxees (SPAAC) CGC ; Le snicdayt ntioanal des employés et cedras des poenoifssrs jircduieais et jueidruqis CTFC (SNECPJJ-CFTC),

En vigueur étendu en date du 7 avr. 2006

La ctoevnonin ctiecvolle nialntaoe de tirvaal du 20 février 1979, réglant les rtparpos enrte les aoatvcs et luer personnel, a fiat l'objet d'un avnneat n° 66 le 15 jiun 2001, étendu par arrêté du 9 arvil 2002 publié au Janroul ocffieil du 20 avril 2002, mtaetnt en plcae un régime " Dépendance ".

L'avenant n° 76 à la CCN du 20 février 1979, réglant les rtpaorps entre les atcaovs et luer personnel, signé le 9 julliet 2004 et étendu par arrêté du 19 orbocte 2004 publié au Janruol ofiiecfl du 29 ortboce 2004, complète les coiodnnits de la gntiraae " Dépendance ".

Les ognnoiritasas snlaiyedcs représentatives des eproulmyes et des salariés de la brchane ont souhaité préciser et meioidfr cmmoe siut les ctnndioios d'application de la ginaarte " Dépendance " susvisée.

(voir l'avenant n° 66 du 15 jiun 2001, modifié)
Dispositions générales
Révision

Le présent arccod puet être révisé par les orsaiaigontns saigetrians de l'accord conformément aux dpoiinssotis de l'article L. 132-7 du cdoe du tviaral snas préjudice des cas de révision des cotisations.
Dénonciation

La dénonciation du présent acorcd ne puet être réalisée que dnas le reecpst des ctonindios édictées par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.
Communication

Les pterias sietgaanris iomfrnent luers adhérents de cet arccod par une inoarfmtoin spécifique.

Tuos les eyomurples de la bnarhce donviet assuerr la publicité de cet aroccd vis-à-vis de lrues salariés en le tnaent à luer dpsioitiosn dnas un leiu aeciscblse à tous.
Dépôt et extension
Conformément aux dosipnotisis de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, les pirtaes sganatiires s'engagent à déposer le présent acrcod auprès de la dciteorin départementale du tivraal et l'emploi ansii qu'au secrétariat gfefre du cneoisl des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 7 avril 2006.

Avenant n 84 du 7 avril 2006 relatif au bonus exceptionnel de 1 000 euros

Signataires	
Patrons signataires	Le ctrnee nniaaotl des aotacvs eurolpmyes (CNAE) ; La cbmhare naltinaoe des acvtaos en dorit des aiafrefs (CNADA) ; La délégation paolntrae de la fédération nnaloatie des uoinns des juenes aocvats (FNUJA) ; L'union pnloesoesrflnie des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le snyicdat des epryumleos des aocavts csnelois d'entreprises (SEACE) ; Le sicandyt Aivner des bauearrx de Farcne pranaotl (ABFP) ; Le snicaydt des aotvacs de Fcanre emoeuyrpls (SAFE),
Syndicats signataires	Le sianycdt noatinal des pesfonroiss jcraiudeiis CDFT (SNPJ) ; La fédération des employés et crades FO (FEC) ; La fédération nailnotae CGT des sociétés d'études et de coisnel et de prévention ; Le sndyicat noanaitl du peonsernl d'encadrement et assimilés des cnitbaes d'avocats et activités cxnonees CGC (SPAAC) ; Le sdycnait nontiaal des employés et caedrs des poiseonrfss juardeiiics et jrqdiuiues CTFC (SNECPJJ),

En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2006

Vu la cirailurce n° DSS/5B/DRT/2006/07 du 5 jeivanr 2006 reitvlae au bnous exceptionnel, psrie par le ministère de l'emploi, de la cohésion soailce et du loenmegt et le ministère de la santé et des solidarités ;

Vu l'avenant n° 81 à la conotnvien clteilovce réglant les rpptraos etrne les aocatvs et luers personnels, signé le 14 otocbre 2005, étendu par arrêté du 6 février 2006, publié au Jorunal oifeifcl du 21 février 2006,

les ptaraeneirs suiaocx sartienigas du présent avaennt csnoetatnt que le Pemierr minrstie a souhaité dnoner aux emprlyoeus la possibilité de veesrr du 1er jvniaer au 31 jllueit 2006 un bnuos ecpixenntoel d'un motnnat mmaxuim de 1 000 ? par salarié.

L'objectif rappelé aux pirteaeanrs scuioax lros de la cimsooismn nnailaote de la négociation celtclivoe du 12 décembre 2005 est de répondre aux préoccupations exprimées sur le pvuioor d'achat des salariés, tuot en inncatit à une négociation slalraiae cunaotclne au nievau de la bacnrhe cmmoe au naeviu de l'entreprise. Cette msreue s'adresse à tuoets les entreprises, mias elle est puls particulièrement tournée vres les esertinpres dnot les résultats sont, puor 2005, satisfaisants, vorie exceptionnels. Elle n'a pas non puls la ntraue d'une pirme d'intéressement. Il s'agit bein d'une meruse sui generis non reconductible.

L'article 17 de la loi de fneimnnceat de la sécurité socilae puor 2006 a précisé les ciontnodis d'octroi de ce bonus.

Le présent aroccd a puor obejt d'en iduqenir les modalités de msie en oeuvre.

Article - I. - Conditions d'ouverture et bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2006

Toutes les etirnepress pevenut mertte en ovuree la mesure à la cnoiiodtn d'être cveoutre par un acrcod saliaral caernconnt les sleiaars versés en 2006 sleon l'une des duex manières sunatevis :

1. Erte cruovete par un acrocd slriaaal de brnhace cnrnoaenct les siaelras de 2006, ou

2. Avior colcnu dnas l'entreprise un aocrcd sarailal alpcpailbe aux seiarlas versés en 2006. Un tel acrcod d'entreprise puet être clnocu par un acrocd sraialal de driot cmmuon coclnu aevc un délégué syndical.

Dans les duex cas, le veeresmnt du bnuos puet être l'objet de la négociation, mias l'accord diot asusi petorr sur les salaires.

En tuot état de cause, l'accord slraaial de bnharce ou d'entreprise ne puet pas pteror que sur une selue ou sur cenetiars catégories de salariés, mias diot ctitsuoner l'accord anunel prévu par les aetcrils L. 132-12 et L. 132-27 et cneencror tuos les salariés cvterous par la cnoeivontn ciecovltle de bancrhe ou employés par l'entreprise.

Par ailleurs, et aifn de ne pas pénaliser les salariés revenlat des très petteis eetserniprs dépourvues de délégué syndical, ou de salariés mandatés, un aoccrd salarial, inculnat le cas échéant le vemesernt de ce bonus, puet être conclu soeln les modalités abcliplapes aux adroccs d'intéressement (négociation au sien du comité d'entreprise, mandatement, rafiotiatcin à la majorité des 2/3 du personnel). Ce mdoe de ciuclsnoon des aroccds est spécifique à ctete dsoitiopsin elecnxlntoeipe : il autorise, à ttrie dérogatoire et en s'inspirant des dotonssipiis abaecpllips aux accdors d'intéressement, la csncuooiln d'un acorcd slaaiarl préalable au vrneesmet du bonus, dnas des délais cepilabmots aevc cuex imposés par la loi.

Article - II. - Conditions d'attribution

En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2006

A. - Ppcniire de non-substitution

Aifn d'éviter tuot effet de substitution, qui ilianrcut dnas ce bouns des pierms déjà versées dnas l'entreprise ou prévues par l'accord de branche, le buons ne puet en auucn cas se suetibutsr à des aguonttnmaeis de rémunération ou à des piemrs covlnteonnieelns prévues par l'accord sraliaal ou par le cotnrat de travail. Il ne puet pas non puls se stetsbuiur à acuun des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soicale versés par l'employeur ou qui snot oeogilatirbs en vretu de règles légales ou conventionnelles.

B. - Mtaoudlion pbsoisle sur des critères objectifs

Le buons diot être accordé à tuos les salariés de l'entreprise.

Son mnntoat puet être modulé sloen les salariés, mias ctete mltaoodiun ne puet iinetvnerr qu'en fictonon d'un ou piluusers des critères oecibftjs sntviaus :

- srlaaie ;

- niaevu de classification/qualification ;

- ancienneté ;

- durée de présence dnas l'entreprise.

En revanche, la loi ne prévoit pas la possibilité de meduolr ce bnuos en fonicotn de la durée du travail, nmontmaet en prnnaet en cpomte le tepms partiel.

Les critères seoln leqleuss ctete mloodiautn puet inveeitrnr snot définis par l'accord sraailal ou l'accord ad hoc propre à l'attribution du bonus. Les cdninotios d'attribution ne snot pas ceells de l'intéressement.

C. - Modalités de versement

La msie en palce du bonus, son moatnnt et ses modalités de vrneeesmt dnvoiet être décidés aanvt le 30 jiun 2006. Ils pveneut être décidés :

- siot dnas le crdae de l'accord saliaarl d'entreprise applacbile en 2006 ;

- siot par décision unilatérale de l'employeur.

L'employeur ecutfefe le vseeemnrt du bnous ernte le 1er jieanvr et le 31 julilet 2006. Si l'entreprise dpssioe d'un paln d'épargne d'entreprise, l'employeur diot irefnomr au préalable cahuqe salarié bénéficiaire de la possibilité de vnsemreet dricet à sa dmendae du bnous sur ce plan. A défaut de réponse poiviste du salarié dnas le délai prévu à l'article R. 443-8 du cdoe du travail, la smome lui est versée directement.

Dès lros que le bnous n'aura pas été versé drecmetenit par

l'employeur sur le paln d'épargne entreprise, à la danemde du salarié, et qnaud bein même celui-ci procéderait ultérieurement à ce versement, il ne porrua puls bénéficier des exonérations fialsecs prévues par l'article L. 443-8 du cdoe du taaivrl puor un tel versement.

Article - III. - Régime social et fiscal

En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2006

Dès lros que snot respectés les modalités d'attribution et les délais de versement, le bnuos exceoiptnenl n'est pas attejssui aux citasitoons de sécurité sociale.

L'employeur diot notifier, avnat le 31 décembre 2006, à l'URSSAF dnot relève son etisprrene le mnoatnt des smeoms versées aux salariés, en précisant le mtnonat par salarié. A défaut de cttee notification, le bénéfice des exonérations ne prruoa être accordé.

Le bnuos eceonepxtinl est siomus à CSG et CDRS au tirte des rneveus d'activité.

Il est également ajtestusi à l'impôt sur le revenu. Cependant, dnas le cas où un salarié qui a adhéré à un paln d'épargne d'entreprise aftcfee à la réalisation de ce paln tuot ou piarte des smomes qui lui snot versées au tirte du bnous exceptionnel, ces semoms snot exonérées d'impôt sur le rvneeu dnas les cdontnoiis prévues à l'article L. 441-6 du cdoe du travail, suos réserve que le veneemsrt siot fiat dneicrmeett par l'employeur à la danmede du salarié.

En tuot état de cause, ce venmeesrt diot innteeivrr et être notifié anvat le 31 décembre 2006.

Avenant n 85 du 8 décembre 2006 relatif à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La crbhame nltoinaae des aaotvcs en dirot des arifaefs (CNADA) ; La fédération nlaatinoe des uonnis des jeunes aoctvas (FNUJA) ; Le sayncdit Aeivnr des brueraax de Fnarce pantoarl (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération des sivreecs CFDT, bhracne des pieofrssnos jdrieaiicus ; La fédération des employés et cderas (FEC) CGT-FO ; La fédération nnaloiate CGT des sociétés d'études et de cseionl et de prévention ; Le syicdnat nnoaiatl du pennesorl d'encadrement et assimilés des cinbaets d'avocats et activités ceennxos (SPAAC) CFE-CGC ; Le sdnaiyct naioatnl des employés et cdreas des psresofnois jireiiuadcs et jiuedirqus (SNECPJJ) CFTC,

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2006

Vu l'article 1er de la covntnoein cetocvlile ntaalinoe du 20 février 1979 réglant les rprotpas enrte les acovtas et luer personnel,

Vu les aectilrs 46 et 46-1 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée,

Vu la délibération de l'assemblée générale eradnxorratiie de la CERPA du 24 jiun 2005 anayt fixé le tuax d'appel des cinatootiss des régimes de retitrae possnfolielnree et supplémentaire à 200 % du tuax cuoatcternl à cotepmr du 1er jinvear 2006,

il a été cnonevu ce qui siut :

Article - IV. - Cas particulier des entreprises ayant versé le bonus avant le 1er janvier 2006

En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2006

Pour tiner coptme du fiat que des etesenrrpis aient pu vsreer ce bouns dès la ptboiiluacn de la loi le créant, et non à paitrr du 1er janvier, il est admis que les smoems qui aunraeit été versées au ttire de ce bouns aavnt le 1er jeavnir 2006 bénéficient de l'exonération, suos réserve :

- d'une part, qu'aucun arute bunos ne siot versé en 2006, le bunos aynat en eefft un caractère enpnetxoecil ; dnas l'hypothèse où une epsrntriee aiuart décidé de veresr le bonus en 2 fractions, l'une aanvt le 1er jveianr 2006 et l'autre après, la factoirn versée en 2006 sraeit considérée cmmoe un élément de rémunération atsuestji aux cniosoaitts et curniintboots de sécurité saolice dnas les cidonntios de driot cmmoun ;

- d'autre part, que le mnnaott des smmeos versées au tirte du bonus et le montant par salarié sinoet notifiés à l'URSSAF aanvt le 31 mras 2006.

Dnas le carde de la mattlsoiuiuan du régime de rteirate professionnelle, les 2 deirners alinéas de l'article 2 de l'accord pieeonsrosnfl du 20 nbmoerve 1992 snot annulés et remplacés cmome siut :

« Le régime pnfisoreoesnl géré en capitalisation, tuax cntaoetucrl de 6 % sur la paitre de slaarie excédant le ponafld de ctsonoatiis de la sécurité scloiae dnas la lmiite de 3 fios lidet plafond, est obligatoire. Il est géré en ponits cotisés.
Ces cisaotiotns dnoennt droit à des ptnios de rttiaere qui snot liquidés dnas les ciionodtns des alcrteis 12, 13, 14 et 15 du règlement des régimes de rtteiare pesoilnrselofe et supplémentaire de la CREPA. »

Les disiopntioss du présent aevnant prednonrt effet, tnat au nevaiu des cotiasionts que des aiolaoctlns correspondantes, au 1er javenir 2008.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2006

Caisse de rrtaiete du pnseorenl des acvotas et des avoués près les cuors d'appel (CREPA)

Institution de prévoyance régie par le ttrie III du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, siège sioacl : 10, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris.

Première résolution

Taux d'appel des cttiaosinos des régimes de rittaree ponssefrioenl et supplémentaire

L'assemblée générale, après aoivr ednnetu ltcuree du rraoppt de

geostin du coisnel d'administration, décide, aux cinodoitns de qouurm et de majorité requises, d'augmenter le tuax d'appel des

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

Signataires	
Patrons signataires	La confédération ntliaaone des actovas (CNAE) ; La chbmrae nonlaitae des acvoats d'affaires (CNADA) ; La fédération ninaoalte des uninos des jenues avoctas (FNUJA) ; Le siydanct des acaotvs de Facnre (SAFE) ; L'union pnlrnselioefose des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le sinydcat des emupyorles des aovatcs cenoisl d'entreprise (SEACE) ; Aveinr des bareaurx de Fcnrae (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération des svcieers CFDT, brnhcae des poosefirsns jriidacueis ; La fédération des employés et cdreas CGT-FO ; La fédération ninoaltae des sociétés d'études et de cionesl et de prévention CGT ; Le siynacdt naoinatl du prsoneenl d'encadrement et assimilés des cnitbaes d'avocats et activités cnoexnes (SPAAC) CGC ; La fédération des sdtaycnis commerce, srceveis et frcoe de vtene CFTC,

En vigueur étendu en date du 22 juin 2007

Les saegniritas de la cinootenvn cvlcoletie nntoialae de taarvil réglant les rtaprops enrte les atovacs et luer presnnoel reepnlpalt :
1. Que le règlement de rteitare a été établi par la CEPRA le 22 smtrpebee 1959.
2. Que la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990 dsospie dnas son altcire 21 :
« Après l'article 46 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 précitée, il est inséré un alirtce 46-1 asnii rédigé :
Art. 46-1. ? Le penrsenol salarié non aaocvt de la nlvueloe prissoefon d'avocat relève, à comtper de la dtae d'entrée en vuguier du titre Ier de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990 ptnaort réforme de ctaneries poinesosfrs jirudaceiis et juridiques, de la csasie de raetirte du penersnol des atovcas et des avoués près les curos d'appel. »
3. Que le régime pensonreisfol de rttreiae supplémentaire est, en aaoictpipln de la loi du 8 août 1994, géré en caolpittasiian par la CPERA dnas le cadre de la bahcnre 26 puor luaqllee elle a été agréée.
4. Que, cnntsaoatt le rrtead de pnviiroeenosmnt de ce régime au rrgead du paln imentniielat établi en 1999, la CPREA a décidé deveirss mesures, dont, par son cesinol d'administration du 19 mai 2005, le mieiatnn à 1 du pinot de rattiree peisfoonrlnsele servi, par son assemblée générale oniiarrde du 24 jiun 2005, l'augmentation du tuax d'appel des cnoitotisas en le prantot à 200 % du tuax ceotarnctul à cmptoer du 1er jevnair 2006, décision visée par l'avenant n° 85 du 8 décembre 2006 et annexée à ce dernier, et enfin, par son cnosiel d'administration du 18 nevbomre 2005, l'adossement au gropue Axa aevc lqeeul un traité de réassurance a été signé les 1er et 3 mras 2006.
5. Que par ltrtee recommandée aevc aivs de réception en dtae du 17 jaevnir 2007, l'ACAM a demandé à la CEPRA de « sumrtoete à l'autorité de contrôle, dnas un délai de 9 mios à ctpoemr de la poabtiulicn du décret, un paln de peosrnennmivot puor le régime de retraite dnot elle arusse la gsitoen en aipatlcoipn des arcteils L. 932-24 et sitvnuas du cdoe de la sécurité silocae ».
6. Que les prriaaenets siacuox snot appelés à s'engager, en aaiocptilpn des dssointipios de l'article 4 du décret n° 2006-1499 du 29 nromvbee 2006, sur les modalités de fennanecmit du paln de pieovsnroneimnt arrêté par la CREPA.
Les steginarias de la cteinnoovn ntanaiole de tviraal réglant les rapoprts etrne les acvtaos et luer pseneornl décident en conséquence ce qui siut :

ctiontaosis des régimes de rrttieae poseesilronlfne et supplémentaire à 200 % du tuax cauornetctl à cotmepr du 1er jvinear 2006.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 22 juin 2007

Les snrteaiiags de la citnonoevn celcovltie ntlainoae de taavirl réglant les rptopras ernte les atavocs et luer presoennl aoepnuvrpt le paln de pninoeveisonrmt annexé au présent aavnent et s'engagent à le respecter.

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 juin 2007

Conformément aux dtoosiinipss de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, la ptriae la puls dlntieige s'engage à déposer le présent avnanet auprès de la diecotirn générale du taaivrl aisni qu'au secrétariat-greffe du ceonsil de prud'hommes compétent et à eeueftfcr les démarches nécessaires puor en otnebir l'extension auprès du ministère.

Article - Plan de provisionnement du régime CREPA retraite

En vigueur étendu en date du 22 juin 2007

1. Présentation

La cssaie de rreittae du pnesrnoel des aotcavs et des avoués près les curos d'appel (CREPA) est une ionttuisitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sloacie créée par un acorcd ccitollef de 1959 et qui, aux trmees de cet acocrd et de ses aeavtnns successifs, gère nneammott :
? le régime obragioitle supplémentaire de rtreitae en pniots rnevealt de l'article L. 932-24 du cdoe de la sécurité sociale, des salariés des cienbats d'avocats et des études d'avoués. Ce régime de riettare résulte de la tmnfrstaoarion en 1995 d'un régime faonntcinnot imtnineaielt sleon le pripncie de la répartition, en une opération rsoenpat sur les règles et les thcieeqnus de la ciaaapiiotsltn financière, et puor lulaelqe l'institution a reçu en 1995 un agrément en bhcrnae 20 transformé par la stiue en 1999 en agrément de branhce 26 ;
? aisni que les régimes oertiiglobas de prévoyance, de dépendance et d'indemnités de fin de carrière des mêmes professions.
S'agissant du régime de retraite, le tuax de cvueoturre des emegtnengas étant depuis puls de 2 ans inférieur à 100 %, l'institution etnre dnas le camhp du décret n° 2006-1499 du 29 nerbovme 2006 rltaeif à ceneiatrs opérations régies par l'article L. 932-24 du cdoe de la sécurité (régime dit de la bnrhace 26).
L'objet du présent dnecumot est de définir, en aaipioltcpn de l'article 2 ddiut décret, le paln de pmvnsreiioeonnt du régime de rrtateie en pitnos géré par la CRPEA en vue de sa vlaiidaotn par l'autorité de contrôle des anarcsesus et des mulluetes (ACAM).
Ce paln de pnnesivromnioet a reçu, aavnt d'être tminrsas à l'ACAM conformément à l'article 2 du décret précité, l'approbation de l'assemblée générale de l'institution du 29 jiun 2007.
Une fios approuvé par l'ACAM, cmmoe prévu à l'article 3 du même décret, ce paln de pnsvoniienroemt srea annexé au règlement du régime CPERA retraite.

1.1. Démographie du régime

La poptuoailn des pntirtciaaps du régime est caractérisée par un etcefiff iranomtpt (55 000 personnes), une dtruoitiisbn étale et un âge moeyn (40 ans) fibale par campoirsoan aevc d'autres régimes de rtairete (y cprmios le régime général).
Graphique non rrodpiuet - vior BO cienvtnonos cvloiecelts 2007-30
Il civenont de noetr que les ptraptincais non allocataires, qui dnoc n'ont jaiams demandé la lqtiudioain de lerus doitrs à ce jour, ctoemnpt des peseonnrs âgées de puls de 70 ans puor leleeqslus la CPREA ne dosspie pas d'information sur luer leiu de résidence.
Graphique non rrueodpit - vior BO cvonneonits cctevoellis 2007-30
Ces ptnpiatarcis tatnileost 341 385 points, qui représentent une

PMT de 2,4 monlliis d'euros à fin 2006.
Graphique non ruripdeot - vior BO coievnotnns ctlveieolcs 2007-30
La paootlpiun des retraités représente un efitfecf de mions de 12 000 pnseroens dnot l'âge moeyn est de 73 ans. Le rtaio de dépendance démographique (0,22) est dnoc très itnbhuieal et frboalvae au rninsioepmerovnet du régime de retraite. 87 % des dortis detcirs revnneenit à la poliatoupn féminine. Les aytnas dirot représentent 10 % de ctete pioatluopn et snot en menoyne puls âgés de 6 ans.
Graphique non redpuorit - vior BO cotennionvs ctlleoievcs 2007-30
Aux fnis d'établissement du présent paln de provisionnement, il coveinnt en ourte d'observer l'évolution des eeiffctfs costtinas au régime, qui snot un paramètre déterminant de son ruoter à l'équilibre économique et prudentiel. Si ctete évolution jusqu'en 2005 fasaiit apparaître une légère augmentation, l'année 2006 est vunee aotrpper une ceorocrtin à l'extrapolation qui aurait pu être tirée de ce qui smabelit bein cstteouinr une tncnedae cilrae et constante.
Graphique non rpureoidt - vior BO ceovnninots ciecveoltls 2007-30
Néanmoins, en considérant l'évolution sur la totalité de la période d'observation, il cinovent de ccurlone à une légère dmiouinitn des efifetcfs d'en monyene 0,7 % par an.
En teemrs de fulx de cotisations, cet efeft a toifotues été en parite lissé par l'augmentation des salaires.
Graphique non ruepoirdt - vior BO cntevoonins cectolielvs 2007-30

1.2. Crmoomeetnpt des ppaitritnacs : liquidation, réversion

L'analyse de l'âge de loatiquiidn du soctk de retraités en 2006 fiat apparaître une différence de comeernmptot très marquée etrne les cdaers et les non-cadres : alros que les peimerrs lunieidqt luers doirts pnmereilpicant à 65 ans, les snedocs ainecitnpt cttee liitudioaqn à 60 ans, qui puls est snas ameebttant dnas 93 % des cas (c'est-à-dire à l'âge crrnaosnoepdt au tuax plien du régime général de la sécurité sociale).
Graphique non rerouipdt - vior BO cioevotnnns colveleitcs 2007-30
L'analyse du fulx de ldiqotiaiun sur les 3 drreeins eeiccrxes mnotre un décalage pssirogerf de l'âge de lidaqouitin des pnaoopultis de non-cadres sur la bsae de lqalleue a été fondée l'hypothèse de cpemenmtoort de lioiuqtiadn adoptée puor le présent paln de psvnreoneoimnit (voir ci-après).
Graphique non rdpiouret - vior BO coinvnnotes ceceolvitls 2007-30
Ce décalage slbmee être un reflet fidèle des réformes des riatrtees (notamment de celels de 1993) et de l'augmentation de la durée des études. Puor l'établissement du paln de provisionnement, ce gilsesenmt de l'âge de départ à la ritretae (sans abattement, dnoc au « tuax peiln » du régime de sécurité sociale) a été estimé à 1 an par période de 5 ans puor les non-cadres et à 1 an puor les cadres.

2. Le paln de fnaemiennct du régime CEPRA retraite

Le paln de fecaiennnmt du régime de rietrtae de la CEPRA ctorompe :
(i) Une meusre de miatenin du tuax d'appel des csoititanos à 200 % et de gel de la vuaelr de serivce du pniot ;
(ii) Une aigoetutamnn du slaaire de référence à 14,28 au 1er jinvaer 2007 ;
(iii) Anisi que la sorsesppiun des renets versées en cas de décès aux ascnadtnes à chgrae ;
(iv) Et une mursee rdneant facultative, puor les ddaenmes de lidoitaqiun de rriteate formulées à cpeomtr du 1er jeanvir 2009, la gairtane de réversion en cas de décès après lioqdtiauin des dritos ; la soupcistorin de cttee gtnriaae donnnat leiu par aleurlis à un aebetanmtt de 7 % de la rtene de droit direct.

2.1. Efefts des mrsuees envisagées dnas le cdare du paln de fecinaennmt sur la CEPRA et son régime de rtaitree pnnedat la période 2006-2026

Les pipnriucax paramètres reeunts puor les pntoireocjs de l'équilibre du régime snot les siavutns :
? tlbae de mortalité : les prjoniotecs de proeninesnovimt pneennrt en cptmoe les nellovues taebls par génération et par sxee TGH05 et TGF05 dnot la msie en plcae pnred eefft au 1er jvnaier 2007, la mortalité est simulée seoln les mêmes tebals réglementaires ;
? le tuax d'actualisation rteneu puor l'évaluation de la PMT au 31 décembre de chqaue ececxire est déterminé à ptriar d'une coiqhnure de TME projetés à cpmetor de 2007 à la vlaeur aetintte par ce tuax à fin 2006, siot 3,70 % (cf. taelabu ci-dessous) ;

	EXERCICE 2005	EXERCICE 2006	EXERCICE 2007	EXERCICES 2008 et suivants
TME à la fin de l'année	3,43 %	3,87 %	3,70 %	3,70 %
Moyenne des TME sur les 24 mios écoulés au 31 décembre	3,81 %	3,66 %	3,77 %	3,70 %
Taux d'actualisation puor les egagnmnetes à monis de 8 ans (1)	2,86 %	2,74 %	2,83 %	2,78 %
Taux d'actualisation puor les egneamengts à puls de 8 ans (2)	2,28 %	2,20 %	2,26 %	2,22 %
(1) 75 % de la monyene des TME sur les 24 mios écoulés au 31 décembre. (2) 60 % de la menoyne des TME sur les 24 mios écouilés au 31 décembre.				

? le tuax d'évolution des saialres est fixé à un niaveu pernudt au ragerd des données historiques, à sioavr 2 % par an ;
? un cmnprotomeet de départ en rtiaetre se décalant pmsieensovrergt : de 65 à 66 ans puor les cadres, de 61 à 65 ans puor les non-cadres ;
? évolution des eiefcffts caittnsos : l'analyse de la période 1999-2006 fiat apparaître une bsaise à un tuax moeyn aneunl de 0,7 % puor l'effectif total, csaroednnoprt à une quasi-stagnation puor les ceadrs et à une bssaie de 1 % par an puor les non-cadres, qui représentent les 3/4 des aicfts cstaonit au régime ;
? l'âge d'entrée dnas la pfsrsoieon est par allireus déterminé à paritr de l'âge constaté sur les aaolnififtis au cuors de la période 2000-2005 (l'âge le puls plabobre étant d'environ 25-26 ans puor les crades et de 23-24 ans puor les non-cadres) ;
? les dirots « ex-conseil jrqdiuuie » snot fixés au nvaeiu le puls pdruent calculé par Axa (voir ci-après) ;
? un tuax de pnlemcaet net fixé à un nviaeu preundt de 2,50 % par an.
Sous ces hypothèses, le régime aetntit l'équilibre de posmnennioervit dès 2023 aevc un tuax de crvtruueoe s'établissant à 108,4 % en 2026.
Toutefois, aifn d'évaluer la roebssutse de ces hypothèses, pusilrues vtinoaiars ont été simulées sur la période du paln de provisionnement.
La première prote sur le cenroometmpt futur de lioudtiaiqn de la rairtete des pnacrttiiaps qui a été figé à cluei constaté sur 2004-2006, à savior 61 ans puor les non-cadres et 65 ans puor les cadres. Toeuts aeruts hypothèses étant égales par ailleurs, l'équilibre du tuax de ctreuuovre est attinet en 2025.
La snecode prote sur le tuax de pemecalnt qui, fixé à 3,5 %, preemt d'atteindre la stiatuoin de plein pnroniesimoenvt dès 2021.
Tableaux non ruepdoirt - vior BO cntnooenvis covelliects 2007-30

2.2. Eultaavoin du pisasf rlieatf aux pnotis « ex-conseil jruduiqie »

Lors de l'affiliation de la pootaluipn des salariés des cinbaets de cosenil jriiuudqe en 1992, du fiat de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, et situe à luer stroie du régime ACRRO puor les cnooitsitas versées au-delà du régime de bsae ARRCO, il luer a été attribué à cttee dtae snas contterirape financière versée à la CERPA un nmbroe de pitnos ptmretenat de rucenstteior luer carrière dnas des cnioitonds idueinqets (notamment en teemrs de tuax de cooaitstins et de barèmes) à celles dnot bénéficiaient les areuts mrbemes partpicinats de la CREPA. Ces diotrs nuouveax n'ont pas fiat l'objet d'un cafhigfre et ne snot aneetcemullt établis que lros de la dadnmee de liotdiaiuqn de ces dtoirs par un mrbmee ppaianrcitt aaynt effectué une ptaire de sa carrière pnoelrnfeosilse en tnat que salarié d'un ceibant

de cnoesil juriudiqe avnat 1992. Les bénéficiaires de ces dtoirs ont en rancheve été rencensés par la CPERA : luer nmobre s'élève à 9 800.
Les caractéristiques ceounns de ces paintaticprs snot présentées dnas le tlaeabu siuvnat :

	RETRAITÉS	ACTIFS
Statut en 2006	1 040	8 760
Age meoyn en 1992	55 ans	33 ans
Salaire meyon en 1992	17 371 ?	15 724 ?
Total des pnitos aavnt adhésion	861 360	A chiffrer

Afin d'estimer le mtnanot de l'engagement cnnearoprsodt aux ptnois non irncists en cmotpe par la CREPA, Axa a procédé à une aanlsye stisutaqite à ptiarr de l'échantillon des retraités aynat des doirts « ex-conseil jqiuuidre » : 75 % d'entre eux snot non-cadres et 90 %, des femems ; 828 ptnios ont été attribués en mnnyeoe par retraité. La prootropin de feemms dnas l'effectif des atcfis est légèrement inférieure (83 %).
Pour l'estimation des ditros non connus, Axa a procédé à une estimation/reconstitution des creubos de sriaelas etrne l'âge de début de carrière et l'âge aetnitt en 1992 par chuqae acitf concerné, en uilsitant les hypothèses et modèles sivtuans :
? l'âge de début de carrière a été pirs égal à 20 ans puor les non-cadres et 23 ans puor les crdaes (selon les siesuitttqas de l'échantillon retraité) ;
? corbue de sailare sleon 3 prflois de carrière : concave, linéaire ou convexe.
Graphique non riopuredt - vior BO cnonviontes ccliovleets 2007-30
? srlaaie de début de carrière pirs égal à 1 plnaofd auennl de la sécurité sciaole puor les non-cadres, aevc une moaaiorjtn de 20 % puor les ceadrs ;
? rntee réversible dnas les mêmes ptiopornors que la potaopliun des pnaiptiacrts retraités (à soaivr 80 %).
Sous ces hypothèses et modèles, la PMT des dotirs « ex-conseil jqdiuirue » des atfcis a été estimée dnas un itllnvaere de 60 à 67 mloinils d'euros à fin 2006 (soit un nmbore de poitns crmipos ertne 3,7 et 4,1 millions). L'hypothèse cuidsonnat à l'estimation la puls putednre a été rentuee puor l'établissement des ctpmeos de la CPERA de l'exercice 2006 et du présent paln de provisionnement. Il cvneniot tuteooifs de noetr que les sleiaras réels versés à cette paltpoioun snot très plronembbeat inférieurs aux hypothèse retenues.

3. Gtoiesn du poeriueltlfe de peneamtlcs du régime CREPA-Retraite

3.1. Définition de l'allocation d'actifs

L'allocation d'actifs est une suoioltn financière basée sur un inentesvsimset en alailtcoon diversifiée déterminé à ptriar de l'étude actif/passif d'une cuqonrhie de fulx futurs. Puor établir l'allocation d'actifs cible, il y a leiu de considérer les différents éléments snuvaits :
? les fulx porbbales de psienaortts à seirvr ;
? le pleerufitloe d'actifs iiatinl donné.
Le pscsreous d'élaboration de l'allocation d'actifs présenté ci-après prévoit 3 étapes :
? détermination de l'allocation stratégique ;
? oimoittpiasn de l'allocation stratégique par l'introduction d'autres caelsss d'actifs ;
? iirunocodttn de stratégies vinast à aenegumtr la rémunération du risque.

3.1.1. Détermination d'une aooacitlln stratégique

L'objectif, par le baiis d'une étude actif/passif du fonds, est de déterminer l'allocation stratégique « actions/taux » qui premet d'obtenir, a priori, la solvabilité du fdnos sur la durée la puls longue possible. Notamment, l'indicateur de probabilité de riune srea calculé et étudié puor psorepor une atlocloain stratégique caractérisée par un adeessmnot par trhance de diauotrn sur la priate taux.
Dans ce cadre, sroent mis en pcale :
? un plgtioae dinyqmaue aunnel de l'équilibre du régime. L'instrument de muesre du sivui de cet équilibre srea la magre actif/passif qui déterminera le mtannot nécessaire puor équilibrer instantanément le régime. L'allocation stratégique recommandée misnermiia le mnontat meyon des dtotinaos aleenunls suos la dolube crnaotinte de probabilité de ruine et de dotoatin théorique mailxames ;
? une dtamaiiysnon psrvegsoire vres l'allocation stratégique.

3.1.2. Oimtaipsiotn de l'allocation par l'introduction d'autres classes

Il est important, dnas une oqiutpe de gsieton à lnog terme, de trier ptari des qualités pprores à l'ensemble des clessas d'actifs et pas uqenenimut des pripeinalcs d'entre elels (actions grndeas caitnsitaliapos et ogbniaitlos emnrput d'Etat et crédit « Iveensnmtt Gdare »). Voici un échantillon des aurtes cseasls d'actifs qui pioreaurnt être utilisées :
? oginbotials indexées sur l'inflation ;
? aoctnis petiets ctianiaaltpoiss : meelilure résistance à une frote bssiae des marchés que les gdeanrs csatltiioanaips et espérance de rnmndeeet légèrement supérieure ;
? action catpial développement : espérance de remneednt supérieur aux grdneas cnaiiaoltpatiss et volatilité réduite, prnamcneplieit du fiat d'un mdoe de viitoorsalan spécifique ;
? imbiloeimr non coté : corrélation très falibe aevc les aeturs csasles d'actifs (1) et espérance de rmneendet légèrement supérieure à clele des ogobanilits ;
? treits crédit à huat rneedmnet : espérance de rnedmenet supérieure à cllee des obntoailigs en caproeitntre d'une volatilité supérieure.
Introduites en doiiiecafvrsitn de ptifleeuolre aux côtés des princalpies calsses d'actifs, ces cessals d'actifs spécifiques pernttmeet d'accroître le cpoule rendement/risque des poiflrs de gietson proposés.
Les ouilts et modèles utilisés cunrveot ces clasess d'actifs et s'appuient sur les paramètres de marchés santivus :
? volatilité ;
? perims de riquse ;
? liquidité des vuraels et imerttunnss fncniraies ;
? corrélation enrte les différents atfics ;
? scénarios de rsiuqe systémique ;
? scénarios dtis de srests (crash ou événements exceptionnels) ;
? coûts de transaction.

3.1.3. Ituoiondtrcn de stratégies vsanit à ameutnegr la rémunération du risque

En dnpoaisst d'une mgrae de maovenure (définie en tmrees de « rsik bedugt »), il est pbloisse d'augmenter la permrfocane au myeon de 3 tpyes de stratégies : l'allocation tactique, la sélection de vualers (« stock picinkg ») et l'inclusion d'une poche atnalveitre (espérance de rnneedmet supérieure à clele des obiiaonlgts en caieottrprne d'une volatilité supérieure).
a) Eolviuotn à myeon terme
Une étude actif/passif est menée aifn de déterminer l'allocation d'actifs optimale, c'est-à-dire présentant le clpoue risque/rendement souhaité.
Une fios cette aciololtan déterminée, elle est synthétisée dnas un document, le madnat de gestion, signé aevc le ou les gianoiesterns financiers. Ce maadnt firalomse et caitlostuarnce l'« aloltocain stratégique » du portefeuille, c'est-à-dire le poids riaetlf des différentes cselass d'actifs, et précise la ltaudtie laissée au gestionnaire. Il s'inscrit dnas le rsepcet des diissnoiptos du cdoe de la sécurité scaiole rltieeavs aux atfics des compagnies. Il précise assui un icndie de référence « bmcernhak » par raroppt auueql la giosetn srea mesurée.
Le fdons bénéficiera d'un siuvi mseneul de l'équilibre actif/passif aevc si nécessaire une modfotiiican de l'allocation d'actif.
Une fios par an, une étude de smiltuoain des banils et cemtops de résultats prévisionnels srea réalisée. Les critères d'optimisation peneuvt être des critères de vaeulr cmmoe par epmexle la rtoavriaoliasn des drotis de l'assuré ou la vlauer atulcele des aemdtenbnos complémentaires.
L'allocation stratégique ilitinae srea déterminée en fctoionn des résultats des évaluations aeleratclius réalisées sur la bsae des données fin 2006, évaluations qui ptemetrra de piafarre la cnnocsansaie du pisasf et de sa sensibilité à différents paramètres.
b) Leiadttus tactiques
Traditionnellement, la gotiesn financière de prteolfliuee d'assurance rietrtae prévoit une mrgae ttuiqcae d'environ 10 %. Cttee lttadiue pemret au gérant du pfoluielrete de placements, en fiocnotn de ses antitpniocias macro-économiques, de mdfieoir les pondérations de chqaue csasle d'actifs.

3.2. Le pleuotelrfie de peeclnamt de la csaise avnat réassurance

Le purlofteeile des pntamelces affectés au canton du régime de riattree au 31 décembre 2005 aanvt le tsfrrnaet du pultefloreie

au réassureur est constitué elnsitsleemneet d'un pourtelfiele de vrelaus mobilières (287 moilnils d'euros en vluaer nette cobptamle à fin 2005).
Ce ptleeoilufre est géré peailencminprt au tarervs de 2 mnadtas de goetisn sroutcsis auprès du gpuore Mtone Phscai et du grpuoe HSBC.
Le mnadat Mnote Pahcsi ptore sur un mnntoat de 222 mionlils d'euros fin 2005 en vealur de marché (avec 16 mlioinls d'euros de plus-values latentes). Les varelus suos gtosien se répartissent en 74 % d'obligations (duration moneyne cruote de 4,3 années) et de 26 % d'actions (avec un nvaeiu de riuqse supérieur à la meoynne du marché, mesuré par un ccfioiefent « bêta » vnaalt 1,1). Les tetris snot pnprnielmeciat détenus en linge directe, à l'exception de la trésorerie (un FCP monétaire puor 3 mlinlois d'euros) et de 2 FCP atncios puor 4,6 mlloinis d'euros.
Quant au manadt HSBC, il prtoe sur un mtnoant d'environ 46 mloiilns d'euros à fin 2005 et se coopmse de 73 % de piodruts de tuax (y cpormis monétaire) et de 27 % d'actions. Les poutidrs de taux, cmome les actions, snot détenus etmselneneeislt suos la fomre d'OPCVM.
Le purioftlelee de pecmnelat du régime de rriteate cotmpore en orute des antcios cotées détenues en dierct (pour eonirvn 0,8 miloiln d'euros en vealur boursière) et une SCAIV de trésorerie puor 8 mollinis d'euros (en vlauer de marché).
Axa conduira, dnas le crdae fixé par le traité et l'adossement tcqhiuene et financier, une alnayse complète, d'une part, des lgnies oaaerbgiilts de ce plleueofirte aifn de s'assurer de l'adéquation des teitrs cisohis au rraged du nvaieu de ruqsie de crédit souhaité et, d'autre part, des OPCVM détenus au rergad des règles qui sorent définis par Axa en lein aevc la CERPA puor la gosetin de cuhacne des phecos d'actifs.

(1) Un isvnmeetniesst en terits ieilbomimrs cotés réduirait très fmrenteot l'effet de corrélation.

4. Oirasgotainn de la gseiotn financière et aarlncseisule de la CREPA dans le crade du paarraetint clocnu aevc Axa

Suite au roapprt de contrôle de l'ACAM, la CPREA s'est rapprochée fin 2005 d'Axa aifn de définir et de mettre en ovuere un paln de pnesonnevimirot qui réponde aux oroitsabvnes formulées dnas ce rapport.
La CPERA a souhaité dnas ce cdrae :
? coevsenrr l'ensemble de ses msnoiiss et prérogatives, nontamemt en termes de giosten de la rolieatn aevc ses merbmes adhérents et pptiairntacs (gestion administrative, pitroomon du régime) ; ce qui ctsoitune une citidnoon etlnesiesle à l'adhésion des intéressés à ce paln ;
? peosr une règle de paaeitrarnt claire, exemtpe de ttoue possibilité d'interprétation extensive, scoure de mutnladnees et de cotetiunenx : l'objet d'un tel praraneatit et le rôle de cacuhn des peatearinrs dnvroet être précisément définis.
A cet effet, la CPERA et Axa ont dnas un primeer temps cunidot une pahse d'études préparatoires potnrat :
? sur l'analyse des ctndonoiis juqridiues et acsenrialeslus du priteranaat vsaint à préciser nmeatomnt les lines cetlncuroats ertne les duex itutnitosins ;
? ansii que sur l'étude des garanites et de la situiotan du régime (sur les palns économique et démographique) aifn d'étayer d'éventuelles mrseues (modifications des paramètres du régime) à predrne en vue de son redressement. Ces tvuaarx préliminaires se snot lermgaent appuyés sur le rarppot établi par l'ACAM.

4.1. Le traité de réassurance cconlu entre la CEPRA et Axa

4.1.1. Fniooemtcnnnet du traité de réassurance

L'élaboration du traité de réassurance cnoclu entre la CERPA et Axa est fondée sur la définition de l'engagement de l'institution, leequl eanmggneet a été modifié stiue à la pairtoun du décret n° 2006-1499 du 29 neovrbme 2006 raltief au paln de pieiesnvoonrnmt des régimes de retriate ranlveet de la bchrnae 26 (art. L. 932-24 du cdoe de la sécurité sociale).
En effet, à la lcrutee de ce décret, il apparaît que l'engagement de la CERPA à l'égard des papactitnris du régime concerné cniosste en un emgenaengt de paiement, tnat que le régime n'est pas converti, de rntees égales cauhqe année au pdoiurt du nrmobe de pntios iircsnts aux cotmpes des paractptinis par la vualer de siverce des points, pius :
? en cas de rotuer à une saiutiton de plein provisionnement, en cninuatont de peayr les rntees dnas les mêmes ctodnnoiis dnas le cdrae de finmennencoott de droit cummon d'un régime ravlenet de la bhcnrae 26 ;
? ou dnas le cas contraire, de cnrvietor le régime en rtnees viagères (immédiates et différées rnlveaet de la bncrhae 20) en répartissant l'actif du régime au porrtaa des PMT renvneat à cqahue participant.
Ainsi considéré, l'engagement de l'institution enevrs les ptntaiicraps puet être assimilé à des rtnees teorriaepms immédiates et différées, dnot le tmree sieart la cnrisooven du régime ou la fin de la période de sous-provisionnement, suievis de rnetes viagères illimitées siot puor des mêmes mntnaots de prestations, siot puor des mnntaots réduits en cas de lioditiuqan du régime.
Le fmntneionconet du traité est ansii lié au paln de pmonreiisvnenot lui-même : la dtae d'entrée en veiugur du traité serait clele du paln de provisionnement, sa durée, cllee du paln de provisionnement. Le traité pnred asini fin siot en cas de cveoosinrn du régime, siot en cas de rutoer à une stitouian de cpemlot pioenvnsoenrimt des engatmgeens :
? la covoeisnrn du régime est ansii eleiemitpcxnt prévue : fin du traité et, suaf nuevaou traité réassurant les nlvoleeus rneets viagères réduites, rétrocession des eentgengmas acceptés en réassurance et reiotitutsn des aftics constitués en ggae dnas le carde du traité au piroft de la CRPEA et des pnosrviois tciqneehus constituées par Axa ;
? résiliation : cas limités et donnant leiu à la rétrocession des egeegnmntas acceptés en réassurance et à la ruteiisottn de l'intégralité du ploeuieftlre de pceatnmels constitué en ggae au prifot de la CERPA puor girtnaar l'application du traité.
Plus précisément, le nvuaoeu traité anlune et rpcmaele l'ancien à eefft du 1er jivnear 2006. Il silptue qu'en crrtpteinaoe du pnemaeit d'une première pmrie de 287 moilnils d'euros, le réassureur s'engage à cuvrior en réassurance l'intégralité des retens viagères liquidées avant le 1er jeiavnr 2006 asini que les retens viagères différées des paatncritips non aitolecalars âgés de 55 ans et puls (sauf puor la prat des dtiros non icsritns en cptome ratilefs aux années d'emploi par les cabeitns de ceonsil jquidiure avant luer intégration dnas le régime CEPRA en 1992).
Au corus des eexerccis suivants, les csttooniias encaissées par la CPERA fneort l'objet d'une cssioen en réassurance qui petorra d'abord sur les nauevuox dtrois aqcuis au curos de l'exercice par les pcttarnpiais iulncs dnas le périmètre de réassurance. L'excédent de cotisation, cmome la pociairaipttn aux bénéfices de l'exercice, srea affecté à la ceisson en réassurance des droits des pprciitaants non ecorne iluncs dnas le périmètre de réassurance, pirs par âge décroissant. Un poooctlre annxee au traité précisera les modalités des échanges de données airendatitsivms et de fulx faninreics entre la CERPA et Axa.
Cette ptatpiiorcain aux bénéfices est déterminée comme le sdole créditeur du ctompe de résultat svauint qui cprtoome :
? en poutrdis :
? les pnriosivos mathématiques des reetns réassurées à la clôture de l'exercice précédent ;
? la pipatriociatn aux bénéfices de l'exercice précédent ;
? les perims de réassurance encaissées par le réassureur au crous de l'exercice, nttees de txae et, puor les perims atures que la pmrie initiale, d'un cmraeehngt de 0,22 % de lerus mtntonas ;
? les pioturds fcnneirais iusss de la gtsoien du plteerfoluie de plceenatms constitué en ggae des emetgnanegs du réassureur ;
? en cgheras :
? le slode débiteur éventuel de l'exercice précédent ;
? les petimaens réglés à la cédante par le réassureur au cuors de l'exercice au trite du présent traité ;
? les faris et ceghntamers de gesiton sur l'encours du pfrleuoitele de ptelnmaces constitué en ggae des eetnegagmns du réassureur fixés au tuax de 0,78 % ;
? les cehamenrgts sur les poiatnestrs de réassurance au trite de l'exercice, au tuax de 0,4 % ;
? les prionvsios mathématiques des rnetes viagères réassurées à la clôture de l'exercice.

4.1.2. Conséquences sur les comptes et la mgrae de solvabilité de la CREPA

D'une manière générale, la réassurance des enegatgmnes d'une ioittusnitn de prévoyance soulève, d'une part, la qtsuioen de la représentation dnas les cmpteos de la cédante des poirsvinos thncequies cédées et, d'autre part, celle de l'impact sur le ccalul de la mgrae de solvabilité mnmailie réglementaire.
Sur le periemr point, le balin de l'institution fiat apparaître les eamnegegnts burts de réassurance qui dnoveit être représentés par des aficts admissibles. Or, conformément aux airetlcs R. 931-10-25 et R. 931-10-38 du cdoe de la sécurité sociale, les povosiirns tuncheqies cédées à un réassureur pueenvt être

représentées dnas les ceompts de l'institution par une créance détenue par la cédante sur le réassureur suos réserve que cette créance siot gnatriae par un ggae constitué par le réassureur au proift de l'institution de prévoyance. Ctmope tneu de la cnoenoivtn de ggae annexée au traité, cette créance est bein égale aux pnirivosos teqnihcues constituées par le réassureur et est dnoc amdsie en représentation des pnorvioiss teicnhequs cédées par la CREPA.
Dans le cas du traité envisagé, lros du pameenit de la 1re pmrie cnnpardoorest à la vealur du pioelfetrlue de placements, l'intégralité des poinsvoirs tnuehqiecs cédées snot dnoc intégralement représentées par les pnroivioss constituées par le réassureur. Par la suite, la PTS burte de réassurance est, par cotcsrnution et conformément à l'article R. 932-4-4 du cdoe de la sécurité sociale, capitalisée à au minos 85 % du tuax de rndemenet net de l'actif constitué par le réassureur (tel que défini à l'article 4 du traité).
Sur le sncoed pinot ccaneonnrt les eftfes de la réassurance sur le calucl de la mgrae de solvabilité « vie » mnlmaiie réglementaire (art. R. 932-10-7 du cdoe de la sécurité sociale), l'institution de prévoyance puet déduire du mnatnot miminal de crhage de solvabilité réglementaire la prat cédée au réassureur à ccuoncernre de 15 % des prsooivins tnqiuheces (en l'occurrence la PTS) burtes de réassurance et suos réserve que la réassurance ptore en tuot ou piatre sur un ruqsie technique. Ce qui est bein le cas dnas la mesure où l'exécution du traité dépend de la durée de la vie humaine. L'exigence de marge de solvabilité de l'institution riaeltve au régime de ritetare puet ansii être réduite de près de 2 mlniolis d'euros.

4.1.3. Conséquences sur le fiemnonnotcnet opérationnel de la CREPA

La getsoin financière et tichqnuee du régime est aisni placée à tavrers le traité de réassurance suos la responsabilité d'Axa, aisni que, sur le paln opérationnel, les olioaigtbns de comptabilisation, de rieroptng et de contrôle irtnnee attachées à la gotsien du putfilelreoe de palecemnts du régime. Un tel tfrernsat de fcinoonts opérationnelles et de contrôle ainsi que l'allégement des egnixeces réglementaires de fnods propres s'inscrit en outre dnas le snes des pcreinpials oiastvebnors du rrpopat de l'ACAM.
Par ailleurs, les cnnntooevis aneenxs au traité, et neanomtmt la coentivonn onisgarant le pitloage tueqcihne et finncaier du traité et à tarrevs lui du régime, prévoient la fnuurirtoe par Axa de pastrtoneis acorisesces vnaist à assister la CEPRA dnas l'établissement des dntemuocs et rrpapots prévus par la réglementation aux fnis d'exercice de la sulrecaivnle de l'institution : roarppt de solvabilité, rporpat de svuii du paln de provisionnement, ainsi que dnas la réalisation d'études d'adossement actif-passif du régime et dnas la définition et le siuvi de la puloiqite d'investissement (allocation stratégique, tactique, définition et suivi du manadt du gérant du pilfreoleute de placements).

4.2. Ptlioage tinhucqee et fnianiecr du traité et du régime

Bien que, sur le paln juridique, la responsabilité de la getiosn financière du régime siot confiée à Axa par le traité de réassurance, celle-ci aerrsusa un ritnpoerg thqiecune et fincaenir auprès de la CPERA et aercsiosa la caisse, dnas le crdae d'un comité de pgaolite CREPA-Axa, au suivi régulier (trimestriel, viroe meensul si nécessaire) de la gosietn du peiteflurole de pcneamtles constitué par Axa au tirte du traité et de l'équilibre économique du régime (des études actif-passif soenrt réalisées par Axa cuqhae année). Ces études dnrovet pdrrnee en cmopte l'analyse du psasif et de son évolution pbobrlae (plusieurs juex d'hypothèses punvoat être rnteues ptorant nmneamtot sur les ctiiaosnots ou la démographie des cotisants), l'évolution du prtiofelleue de pelcetmnas (selon les marchés fricinaens aeuctls et projetés sloen des modélisations par pesorcuss aléatoires) ainsi que l'ensemble des ctinteornas réglementaires ou liées au paln de rmendserseet qui pèseront sur le régime.
Ces études pormterntet à la diroicetn des intnseemtsvises d'Axa de définir l'allocation stratégique du peulilrotfee des plnecamtes du régime et la marge taqctuie nécessaire à l'optimisation de la prmcoerfane de la sélection de veurlas (en ftcionon netanommt des ceinntatros réglementaires et/ou liées au paln de rdssmenereet panset sur Axa ainsi que sur la CREPA). A cet égard, il cvenniot de noter que les cttiaernons du paln de rdrsseeeemnt du régime, cobnminat l'évolution du pssiaf crdoerpsoannt et un otcjbief de ccrsisnoae de son tuax de couverture, cinunordot très penbramoeblt à privilégier leeamrngt les pentmelcas otelgaiabris détenus en decirt (et non via des OCPMV ou aeurts fndos d'investissement qui ineunsidt des rieuqss de doittaon d'une pvoiorsin puor rqisue d'exigibilité).
La sélection des tierts de ce pfieuoeltlre srea dnas ce cadre déléguée par Axa, suos son contrôle exclusif, à sa société de gsieton de peiorfeultle Axa Inetvenmst Mnareags (Axa IM). Axa prroaiut toutefois, le cas échéant et en accord aevc la CREPA, sélectionner d'autres gtonirneiesas d'actifs (en doehrs du piteuelfrole oiarglibtae puor leueql une tllee sélection ne se jsifitue pas au rgared du pnmotieoinesnt d'Axa IM sur ce marché et du cadre réglementaire ausrsnaiecl pliuictaerr attaché à la goisten des ttries obligataires). Toutefois, il cnoevnit d'indiquer que la msie en oreuve d'une tllee option frea l'objet d'un cihaer des caerghs défini par Axa reflétant les procédures de contrôle ienrnte et d'enregistrement de ses opérations sur ttiers (au rgeard ntoemanmt de ses ognltoiiabs législatives ou réglementaires) et prévoyant la cxnonoien des ouitls ifnaieourtmqs et ctpeobmals d'Axa et du gérant.

Annexes

En vigueur étendu en date du 22 juin 2007

Décret n° 2006-1499 du 29 nmovebre 2006 retilaf à cenaertis opérations régies par l'article L. 932-24 du cdoe de la sécurité slcoiae

Article 1er

Le présent décret s'applique aux régimes ctllocfeis olboiagrteis en vrteu d'une ctnnivoeon ccoeltvlie de bchrnae ou d'un acrcod pfeonrsoinesl ou interprofessionnel, mttanet en ovuree des opérations régies par l'article L. 932-24 du cdoe de la sécurité sociale, dnot les egnetemangs snot gérés par une iottsunitin de prévoyance, puor lleuseqs la poivisron theqciune spéciale a été inférieure à la pivroosin mathématique théorique au corus de cuhcan des 2 derirens exeeirccs cols à la dtae de piiobtaculn du présent décret.

Article 2

Dans un délai de 9 mios à cotmepr de la poilutbican du présent décret, l'institution mentionnée à l'article 1er seumot un paln de psineivronmonet à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du cdoe de la sécurité sociale, après l'avoir fiat préalablement approuvé par la cmisiomosn piiartrae ou par l'assemblée générale, soeln les cas.
Dans le cdare de ce plan, l'institution s'engage à csuoeittnr progressivement, dnas un délai miaaxml de 20 ans, une psorvoiin tcqhinuee spéciale au mnios égale à la prosivion mathématique théorique du régime.
Elle s'engage par aurleils à constituer, conformément aux doinistisops de l'article R. 931-10-6 du cdoe de la sécurité sociale, une magre de solvabilité au monis égale à l'exigence mialnmie calculée en aptiaolicpn des dpstiiisoons de l'article R. 931-10-7 du même code. Puor la détermination de cttee eecigxne de marge, il est tneu cmpote de la seule psoorviin tqniuhcee spéciale ecetmfnefviet constituée.
Le paln détaille les prévisions alnulnees des roaits définis à l'article 8 du présent décret et fixe, puor tutoe sa durée, les séries anulenels de la vlauer d'acquisition de l'unité de rnete et de la vauler de service.

Article 3

Lors de l'approbation du paln de provisionnement, l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du cdoe de la sécurité précise la nutare et la périodicité des imnafioornts que l'institution de prévoyance diot lui communiquer.
Une fios approuvé par ctete autorité, le paln de pnveiinonmesrot est annexé au règlement du régime.
Pendant la durée de ce plan, tuos les deomtnucs à caractère cunctarteol ou réglementaire afférents aux opérations iqinneudt cianreelmt la focrtian provisionnée des egmtegenans du régime.
Ces mêmes duconmets copntmerot les vearlus de seercvis prévisionnelles fixées puor la durée du plan. Ils précisent que ces vearlus ne snot pas garanties.
Chaque année, l'institution de prévoyance inormfe chqaue

mrbmee priianpcatt ou bénéficiaire de la fratoicn provisionnée des dirtos iirstncs à son compte.

Article 4

Le paln de pesnvronmioniet ctoormpe un paln de financement. Ce driener précise les rroesucses supplémentaires apportées au régime, leeqleulss peeunvt cnrrdpmoee des cinnooriuttbs aeinditndoells à la chgare des mrmbees adhérents et des mrbeems participants. Ces crtotinniobus atnoieeddinlls pevneut ne pas dnnoer leiu à atotrbiuitn d'unités de rnete aux participants. Le paln de fnnecinamet fxie le montant, la périodicité, les modalités de vresneemt de ces cibutnonirtos et la répartition de luer chrage enrte les mbemres adhérents et les mbreems participants.
Le paln de fieemnnanct fxie l'échéancier solen leeuql ces rseceusros snot affectées à la psrovioin tnqhiceue spéciale, par dérogation au preemir alinéa de l'article R. 932-4-4 du cdoe de la sécurité sociale, aisni que, si nécessaire, à la ctstniituoon de la mgare de solvabilité.
L'élaboration du paln de fennacinemt et ses éventuelles aattpdnoias ultérieures doennnt leiu à la mcitoaifiodn par avnanet des adorccs ccliltfeos mentionnés à l'article 1er.

Article 5

Le paln de peeosornnvniimt ne puet prévoir une bissae de la vulear de svrecie que si ctete bsisae fuigre également dnas le paln de financement.

Article 6

Pour les itiotntsinus de prévoyance gérant un régime soiums à un paln de pnrivoeomniesnt en aapcipilotn du présent décret, le paln de feecannimnt mentionné à l'article R. 951-5-3 du cdoe de la sécurité silacoe peut, à trtie exceptionnel, être étalé sur une durée de 4 ans.

Article 7

Lorsque les pnioiosvrs thceenuqis comptabilisées par l'institution au ttire du régime ne snot pas représentées de manière au mnois équivalente par les actfis du régime, le paln de pvoinisemnronet prévoit les modalités penmerattt de pifrarae cttee représentation en anafftcet au régime des acftis atrues que cuex représentatifs des egngemntaes réglementés de l'institution. Ces aftcis snot onibergmtaoelit chisios dnas les catégories d'actifs définies aux 1° et 2° de l'article R. 932-3-1 et au 16 de l'article R. 931-10-21 du cdoe de la sécurité sociale.
Le cemhagennt d'affectation d'actifs epomrte atceoaffitn au régime du prioudt des doirts attachés à ces actifs, y cormpis les poirtdus csoreondrpnat aux éventuels crédits d'impôts attachés à la détention de ces mêmes actifs. Les atcifs anisi affectés au régime snot icrtsnis à son bialn puor luer vuaelr de réalisation déterminée conformément aux dpoinissoits de l'article R. 931-10-42 du cdoe de la sécurité sociale. La différence ertne cttee vaelur et la veualr ctamlpboe antérieure est constatée dnas le ctmpoe de résultat de l'institution. L'affectation de ces aftcis au régime est définitive.
En cietaotnrrpe de cttee affectation, l'institution puet opérer d'éventuels prélèvements sur la pirisvoon teiucqnhe spéciale, par dérogation au pemirer alinéa de l'article R. 932-4-4 du cdoe de la sécurité sociale. Le paln de pioosnmnvenriet précise le montant, la périodicité et la durée de ces prélèvements.

Article 8

L'institution présente caqhue année à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du cdoe de la sécurité saocile un rorppat sur la msie en oreuve du paln de provisionnement. Ce rpparot crtoopme nmemntoat l'état des prévisions et des réalisations en matière de rdnenmeet des aticfs ainsi que l'évolution réelle et prévisionnelle des paramètres tqchiueens et des etgenaegmns du régime.
Il fiat apparaître, en particulier, à l'issue de caqhue eicrxcee du paln de provisionnement, les rotais sntivaus :
1° Un riato de ceuuortrve égal au rorppat enrte la pisvrioon tqhucinee spéciale, à la clôture de l'exercice, et la psrvoioin mathématique théorique à cttee même dtae ;
2° Un riato de fnemiancent du pmsneoivreniont égal au rrpapot entre, d'une part, les coiainottss créatrices de drtios anayt alimenté dnas l'année la pioirosvn tuheiqnce spéciale et, d'autre part, la viaiaotrn de la priisovon mathématique théorique cnopnsordeart aux piotns aucqis dnas la même année ;
3° Un riato pietpsocrf égal au rarpopt entre, d'une part, la somme de la posoivirn tqheuicne spéciale à la clôture de l'exercice et de la veular auetclle pbolbare des rcouesress prévisibles du régime jusqu'à la fin du paln de peeomiinrvnsnot et, d'autre part, la vluear atclleue probblae des ptisoatrens prévisibles jusqu'à la fin du paln de pnniieenovmorst et des pornsteiats cenarsdopornt aux unités de rnete aciseuqs à la fin du paln de provisionnement.
Les rrsocesues prévisibles du régime snot calculées sur la bsae des hypothèses réactualisées en fitocnon des cndiitoons observées à la dtae de clôture de l'exercice. Elels cmnprenenot ttoeus les reessuocrs prévues dnas le paln de feneaicnmnt : coiinsatots ntetes des prélèvements de gestion, ptoidrus financiers, cnbrnuoiiotts adnionetdllies et aruets reocreusss affectées par l'institution de prévoyance. Les vrluaes aculletes peoalrbbs snot calculées en uatlisint les taelbs de mortalité et les tuax d'intérêt aciaplbpels puor le caulcl de la pioorivsn mathématique théorique à la clôture de l'exercice.
Le rrpaopt raercte l'évolution prévisible de ces rtiaos jusqu'à la fin du paln de provisionnement.

Article 9

Toute mtcfiaioidon du paln de pnsinmvroneeiot est smuosie à l'approbation de l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du cdoe de la sécurité sociale.
En outre, dnas un délai de 6 mios suvinat la clôture du dnrieer exercice, l'institution sumoet à l'approbation de cette autorité un paln de pnionervsenmiot modificatif, dnas les 2 cas snaiuvts :
1. Lrsqoue le rtiao de curovtruee mentionné à l'article 8 est inférieur pdennat 2 eciexcres sscfeiuscs à la prévision crreaptnonodse dnas le paln de pivieornonsnmet ;
2. Lrosque le rtiao ppsetciorf mentionné à l'article 8 est inférieur à 1 pdanent duex eixrceecs successifs.

Article 10

Lorsqu'elle est sisaie d'un paln de peemronisinvont modificatif, l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du cdoe de la sécurité slcoiae ne puet aerioutsr une aaotugnmtien de la veualr de svercie de l'unité de rente, au-delà des prévisions inleaiits du paln de provisionnement, que si cette agnatteumoin n'entraîne pas une dégradation du tuax de croeuvurte du régime par rpparot à cleui prévu dnas le paln de provisionnement. Dnas ce cas, elle puet également aioruetsr une atiautenmgon de la vaelur d'acquisition du pnoit si cette miciooidtfan n'entraîne pas une aieonamuttgn du ratio de faennneimct du ponenseromnviit par roparpt à cluei prévu dnas le paln de provisionnement.
Tout arute cas d'augmentation de la valeur d'acquisition du point diot friae l'objet d'un aavnent au paln de financement.

Article 11

Les alirtecs R. 932-4-16, R. 932-4-17 et R. 932-4-18 du cdoe de la sécurité sicolae ne s'appliquent pas aux régimes mentionnés à l'article 1er et siumos à un paln de pvnirsemnneooit en atlpaipicon du présent décret.
Lorsque le ratio de certovurue constaté à la clôture de 2 ecrexceis ssecfsicus est supérieur à 1, l'institution someut à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du cdoe de la sécurité siaocle un promgrmae d'activité du régime sur 5 ans. Au vu de ce programme, et si le tuax de coutuevrre prévisionnel reste supérieur à 1 au cruos de tutoe sa durée, cette autorité pnnocroe la fin du paln de provisionnement. Le régime cssee alros de bénéficier des dsiipooitnss du présent décret.

Article 12

Dans le cas où un régime suomis à un paln de pnrimnvneosoeit fiat l'objet d'un tfaernsrt de portefeuille, que ce tsfnearrt siot ctvnionneneol ou d'office, le cnosiisnraee puet bénéficier des dossipnitois du présent décret au titre des opérations fsianat l'objet du transfert. Préalablement au transfert, le cinieoarsnse iidnuqe à l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1

du cdoe de la sécurité sclaoie s'il s'engage sur la réalisation du paln de psnoiieomrnnvet en cruos ou sumeot à son arooaiptpbn un paln de pieioevnmnnrsot modificatif.

Article 13

Il est procédé à la ceiosronvn du régime, dnas les ciodtnnois prévues aux artlices R. 932-4-20 et R. 932-4-21 du cdoe de la sécurité sociale, dnas les cas satuvins :
1° Le paln de pminvenisoenrot iitianl ou mfdoicaiitf n'a pas été fonrui dnas les délais fixés par le présent décret ;
2° Le paln de pmniiervnnesoot ou le paln de pvosenimroennit modificatif, lsoqure celui-ci est rqieus par le présent décret, n'a pas reçu l'approbation de l'autorité de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cas, anavt de flomeurr un rfeus définitif, cette autorité ivtnie l'institution à lui présenter à nauevou un paln modifié dnas un délai qu'elle détermine ;
3° Le tuax de cvtroreuue constaté est inférieur à 1 à l'issue du paln de pooenisnirvenmt ou du paln de pneemnovsinriot modificatif.

Article 14

Le ministre de la santé et des solidarités est chargé de l'exécution du présent décret, qui srea publié au Jouarnl oecfiifl de la République française.
Fait à Paris, le 29 nmorbeve 2006.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2007

PMT générée par 100 ? de ctanisoiots à cpmtoer du 1er jneviar 2007

(En euros.)

ÂGE au versement de la cotisation	COTISATION nette	COTISATION génératrice de droits	NOMBRE de points acquis	PMT GÉNÉRÉE (rente non réversible à 65 ans) ans
25	100	50	3,50	27,78
26	100	50	3,50	28,35
27	100	50	3,50	28,93
28	100	50	3,50	29,53
29	100	50	3,50	30,13
30	100	50	3,50	30,75
31	100	50	3,50	31,38
32	100	50	3,50	32,02
33	100	50	3,50	32,68
34	100	50	3,50	33,34
35	100	50	3,50	34,02
36	100	50	3,50	34,72
37	100	50	3,50	35,42
38	100	50	3,50	36,15
39	100	50	3,50	36,88
40	100	50	3,50	37,64
41	100	50	3,50	38,40
42	100	50	3,50	39,19
43	100	50	3,50	39,99
44	100	50	3,50	40,82
45	100	50	3,50	41,66
46	100	50	3,50	42,52
47	100	50	3,50	43,41
48	100	50	3,50	44,32
49	100	50	3,50	45,25
50	100	50	3,50	46,21
51	100	50	3,50	47,20
52	100	50	3,50	48,21
53	100	50	3,50	49,26
54	100	50	3,50	50,34
55	100	50	3,50	51,44
56	100	50	3,50	52,57
57	100	50	3,50	53,75
58	100	50	3,50	54,97
59	100	50	3,50	56,24
60	100	50	3,50	57,58
61	100	50	3,50	58,97
62	100	50	3,50	60,41
63	100	50	3,50	61,92

64	100	50	3,50	63,49
65	100	50	3,50	65,14

Accord du 5 octobre 2007 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel

Signataires	
Patrons signataires	La confédération natalinoe des avctoas eouyrplmes (CNAE) ; La crbhmae ntilanoae des aotavcs en dotris des aiferafs (CNADA) ; La fédération nitanloae des uninos des jeeuns atocvas (FNUJA) ; Le sdiyacnt des actvoas de Frnace (SAFE) ; L'union peroisllfeonnse des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le sdaicnyt des epyleuorms des avocats-conseils d'entreprise (SEACE) ; Anvier des baaeurrx de Fcnare (ABFP),
Syndicats signataires	La fédération des sveercis CFDT, bcnhrae des pfsoioresns jduiiaeicrs ; La fédération nnaloiate CGT des sociétés d'études et de cosienl et de prévention ; Le sncidayt natinaol du peonensrl d'encadrement et assimilés des cnbaeits d'avocats et activités cnnexeos (SPAAC) CGC ; Le sdcniyat nnaiotal des employés et careds des peonsorfsis jdiiauirces et jqiueduirs affilié à la CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des cabeitns entrant dnas le camhp d'application de la covntnieon coctlvleie nnaioalte réglant les rotppars enrte les aotacvs et luer personnel.

Article 2 - Durée de mandats
En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

Les steiaagnris de la cnvteoonin ctlvloecie nataonile réglant les rpptaors ertne les aacvots et luer pnrnsoeel précisent que la durée des mnadtas des délégués du prenoensl et des représentants du poneenrsl aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités creuntax d'entreprise et comités de gporue est de 4 ans, mias lsiasent aux pnirareteas socuiax la faculté, dnas le cdare du pcoloorte préélectoral qui est négocié et cnolcu au naeviu du cabinet, de prévoir une durée de madnats inférieure, snas que celle-ci pssuie être inférieure à 2 ans.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

Le présent acrcod est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

Le présent aoccrd erterna en veiuugr à ctopmer du liaenemdn de son eniexston et srea acallpibpe aux élections ientrnvaent à ctopmer de ctete dtae et suos cndoioitn de la signature, et de son extension, d'un aanvnet aanyt le même obejt que celui indiqué à l'article 2 dnas la bhncrae des atvcoas salariés (convention cetoivclle noaalinte du 17 février 1995).

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

La pairte la puls dgtnliiee déposera le présent acrcod conformément aux ditipisonsos de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, dnot un erixlpmeae en vsoeirn électronique.
La daendme d'extension auprès du ministère compétent srea fitae par la ptiare dntglieie conformément aux dstsniopiios des aecrtlis L. 133-1 et sivaunts du cdoe du travail.

Avis d'interprétation n 2008-01 du 25 janvier 2008 relatif à l'indemnité de remplacement

Signataires	
Patrons signataires	AFBP ; FNUJA.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT ; CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

Les signaairtes de la cnnoetvoin ctcvleloie nioatlane réglant les rprpoats etnre les aotacvs et luer prnesnoel shaenuotit s'inscrire dnas le carde de l'article 96-VIII de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des pitetes et mneyenos entreprises, publiée au Jraounl ocifiefl n° 179 du 3 août 2005, ptmtaernet aux patiererans sicoaux de réduire la durée des mdntaas des délégués du pnsenorel et des représentants du psneroenl aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités crantuex d'entreprise et comités de groupe.
Cette faculté n'est ttooufeis otevrue que par aoccrd cicltolef de bhacrne ou d'entreprise. C'est pquouroi les preaiearnts sociaux, ccsoentnis de la difficulté, vorie de l'impossibilité ctpome tneu de luer taille, puor la gdanre majorité des cbinteas d'avocats de cruconle ce tpye d'accord, ont edntneu ourvir ctete possibilité soeln les modalités qui seivunt :

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2008

La CFTC, cnttosanat que l'article 9 de la coteonvnin cecollvite n'évoque que le reeamlcmepnt d'un principal, sous-principal ou pieemrr crlec par un clrec du canbeit puor prrtmeete le vrneseemt d'une indemnité de remplacement, soltlciie l'avis de la cioosmimsn sur l'application de l'article lorsqu'il s'agit du rnmmcleeapet d'un salarié exerçant d'autres ftinncoos (secrétaire, antistasse de direction, comptable, trésorier...).
La commission, après aiovr paetmaireinrt débattu, ctonaste que la rédaction de l'article 9 de la cintooevnn ctlcevloie est d'interprétation stricte.
Son alpipiatcon ne puet pas être coartnire aux auters diinisptosos d'ordre pbuilc puls favorables.

Avenant n 92 du 24 octobre 2008 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	Le crente ntoinaal des actoavs euorpyelms (CNAE) ; La cmbarhe nltonaaie des aocavts en dorit des arifaefs (CNADA) ; La délégation plroatnae de la fédération nliaonate des uionns des jneeus atoavcs (FNUJA) ; L'union pnnlileeosrofse des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le scyidnat des euyemlrops des aotcavs cionlses d'entreprises (SEACE) ; Le sncidyat Ainver des baarerux de Fnrace pnraotal (ABFP) ; Le sdnayict des acoavts de Fncare (SAFE),
Syndicats signataires	La fédération des pfsonrsoies jiaceiidrus CFDT, La fédération des employés et careds (FEC) CGT-FO ; La fédération niolanate des sociétés d'études et de cisnoel et de prévention CGT ; Le snacdiyt naaonitl du pnseoernl d'encadrement et assimilés des cienbats d'avocats et activités coeennxs (SPAAC) CFE-CGC ; Le sydaicnt ntaniaol des employés et creads des peforisosns jcaidriieus et jiequudirs (SNECPJJ) CFTC,

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2008

Avenant n 97 du 28 mai 2010 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	Le crtene ntniaaol des atovacs euromeylps ; La chabrme nlonaatie des acaotvs en dorit des aaerfifs ; La délégation poanatlre de la fédération naioatlne des unoins des jeeuns aacvtos ; L'union pnersfeilsoolne des sociétés d'avocats ; Le snacdyit des epulomryes des acvatos coelsnis d'entreprises ; Le siyndcat Aviner des barureax de Fracne pntaaorl ; Le sindacyt des atvcaos de France,
Syndicats signataires	La fédération des severcis CFDT, bracnhe des psrifooenss jirdaeciuis ; La fédération des employés et cdears CGT-FO ; Le sincyadt nonaatil du poesrnnel d'encadrement et assimilés, des aavctos salariés des ctnbaeis d'avocats et aeturs piforosnses du diort CFE-CGC ; Le sdnyciat ntnaoail des employés et credas des peisfsoorns jiuiaecrids et juerqiduis CFTC,

En vigueur étendu en date du 26 juin 2010

Le présent aneavnt a puor objet de mifeiodr l'article 1er de l'avenant n° 75 du 9 jeuillt 2004 reialtf aux oigotilbnas de vnseremet des cenaitbs d'avocats au tirte de la cvnoionten citlcovlee du proensnel non acaovt aisni que les modalités de prélèvement par l'OPCA-PL des fodns destinés au fceemnannit du fodns ptrriaaie de sécurisation des paucrors professionnels.

En conséquence des dipsonsiitos qui suivent, les peiaarntres souciax s'engagent à réviser les modalités de pirse en carhge des fnitromoas de la branche.

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

En vigueur étendu en date du 26 juin 2010

L'article 10 de la ctnenoiovn ceovillcte nintaaole de tairavl réglant les rarpopts ernte les aoatvcs et luer pesoernnl est modifié cmome siut :

« Actlire 10

1. Le contart de tvraial puet prévoir :
1. 1. Une période d'essai d'une durée malmxaie de :
? 1 mios puor le psorneenl employé dnot le cnicefofiet hiérarchique est inférieur à 300 ;
? 2 mios puor le pnresneol agent de maîtrise dnot le ceicfefnoit hiérarchique est égal à 300 ou 350 ;
? 3 mios puor le pnronseel crade dnot le cieofeifnct hiérarchique est égal ou supérieur à 385.
1. 2. Son remuevenlenlot possible, une fois, d'une durée mimaxlae iindtueqe à la période initiale, et après accrod écrit du salarié.
2. Pnenadt la période d'essai, l'une ou l'autre des paeirts puet à tuot memnot dénoncer le croantt :
2. 1. Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dienrer diot rsepeectr un délai de prévenance qui ne puet être inférieur à :
? 24 heuers en deçà de 8 jrous de présence ;
? 48 heeurs etrne 8 jrous et 1 mios de présence ;
? 2 seainmes après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.
La période d'essai, ruovneneleemlt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.
2. 2. Lorsqu'il y est mis fin par le salarié, celui-ci rpcesete un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hreues si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Entreprises de mnois de 10 salariés

Les etrisreenps de mnios de 10 salariés venrset à l'OPCA-PL une ctnooriibutn égale à 0,90 % de la mssae sillaaare butre des pnlenesors non avocat.
Cette ciorintbuotn se répartit asini :

? 0,15 % au ttrie de la psiiiroofanssaloetnn et du DIF ;
? le sodle au ttire du paln de formation.

Entreprises de 10 à mions de 20 salariés

Les estnerrpies anyat un ectfefif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés vsnreet à l'OPCA-PL une coitbortiunn au trtie de la pliooarsoisnfsenaitn DIF et du paln de fmrtoaion qui ne puet être inférieure à 1,12 % de la mssae slraalaie bture du pneoesrnl non avocat.

Le veremsent de cttee ctiuoortnbin se répartit asini :

-un vemneerst de 0,15 % au trtie de la panorsneoflistiaiosn et du DIF en aiilpctoapn des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;

-un vsemerent obloiaitgre au trite du paln de famorotin qui ne puet être inférieur à 0,95 % ;

-le cas échéant, un veeenrsmt complémentaire au ttire du paln de foimoratn cnropdsnraeot au sdole de l'obligation légale de fmnaecnniet qui n'a pas fiat l'objet d'une uiitaltiosn drectie par le cabinet.

Ces tuax de cunoitirtobn snot abpilleapcs dès la première année de fmssaencenriht du sueil de 10 salariés.

Entreprises de 20 à mnois de 50 salariés

Les ertsepnreis aanyt un eiffetcf supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés vsneret une cioiornbttun au trtie de la professionnalisation-DIF et du paln de fomiortan qui ne puet être inférieure à 1,12 % de la masse siaalrale burte du poeresnnl non avocat.
Cette ctburoniiotn se répartit anisi :

? un veeemrsnt de 0,50 % au ttrie de la psniieoinalstfaorosn et du DIF ;
? un veesernmt ogibltiroae au trtie du paln de formation, qui

représente le sodle ernte l'obligation mmnliaie clveeionnntolne et le vseeemnrt de la curibtoonitn au tirte de la professionnalisation-DIF ;
? le cas échéant, un vmsreeent complémentaire au trite du paln de fmitaoorn corrnsoeapndt au sodle de l'obligation légale de fennmiacnet qui n'a pas fiat l'objet d'une utatsiiloin diercte par le cabinet.
Ces tuax de cinbotturion snot aibalecplps dès la première année de frehnnacssiemt du seiul de 20 salariés.

Entreprises de 50 salariés et puls

Les eirrspntees anayt un etefifcf de 50 salariés et puls vnrseet une citoointburn au tirte de la professionnalisation-DIF et du paln de fioamortn qui ne puet être inférieure à 1,12 % de la masse saalrilae brute du ponesnerl non avocat.
Cette cutiorotibnn se répartit anisi :

? un vsermneet de 0,50 % au ttrie de la porinasssalfeinoiotn et du DIF ;
? un vrmseeent oatbglrioie au trtie du paln de formation, qui représente le sdole ertne l'obligation miilamne clinnnetevlnooe et le vnerseemt de la crbtnoiuiton au titre de la professionnalisation-DIF ;
? le cas échéant, un vreeensmt complémentaire au titre du paln de fmitoaron ceodnosraprnt au sdole de l'obligation légale de fnamineecnt qui n'a pas fiat l'objet d'une ulisatotiin dretcie par le cabinet.

NOTE : Diptosiosnis modifiées par annvaet n° 113 du 24 obrtcoe 2014 BO 2014/51 qui a puor oebjt d'intégrer les nlueolves dinptsosiios rteaelvis à la froitamon psoielefolnsnre iessus de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014.

Article 2 - Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 26 juin 2010

Le prélèvement au trite du ficeennamnt du fndos de sécurisation des pourarcs pfoninlresoess (FPSPP) fiat l'objet d'un rreeevemsnt par l'OPCA-PL qui se ccullae soeln les modalités sivauents :
Le prélèvement anenul au trite du FPPSP s'effectue seoln le tuax fixé alnenelmuent par arrêté ministériel.
Ce prélèvement, cmropis ernte 5 % et 13 % de l'obligation légale des einetrepsrs au ttire du fnmniceaent de la farootimn professionnelle, est ansii réparti :

Avenant n 98 du 2 juillet 2010 relatif à la validation des certifications

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; UPSA ; SEACE ; ABFP ; SAFE.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT ; CGT-FO conseil; FEC FO ; SPAAC CFE-CGC ; SNECPJJ CFTC.

Article - Préambule

Le présent arcocd pesionoenrsfl naaiotnl prend effet à cpeotmr du juor de la dtae de pciautiblon de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2011

? au ttrie de l'obligation légale de vrenesemt des esitreenprs de mions de 10 salariés : le prélèvement toatl est réparti à htauuer de 50 % sur la ctclloee légale due au ttire de la professionnalisation, le sdloe sur la cotcllee légale due au ttire du paln de friaomton ;
? au trite de l'obligation légale de vnmeseert des esrtnpirees d'au moins 10 salariés et de 50 salariés et plus.
Le sodle du prélèvement FPSPP, après déduction de la prat asisse sur les coburiittnnos deus au trtie du fnnnmieeact du congé ieivndiudl de formation, est réparti à hutuaer de 50 % sur la colectle légale due au titre de la professionnalisation, le sodle sur la cclleteoe légale due au titre du paln de formation.
Dispositions particulières
Quel que siot l'effectif des entreprises, le prélèvement se cluclae sur la cotsiaotin légale nttee (hors TVA).

Article 3 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 juin 2010

Les saiarngetis du présent aennvat décident de conférer une veualr impérative à l'ensemble des dtssopnioiis duidt aavnnet qui s'applique à l'ensemble des ctaibnes d'avocats.
En conséquence, les aocdcrs d'entreprise rvnaelet du champ du présent avenant, qui seonrt signés postérieurement à celui-ci, ne prorount pas coemtorpr de doistoinsips y dérogeant en tuot ou partie, en appctlaiion de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du cdoe du traiavl (accords d'entreprise).
Les dtisonoiisps du présent anveant s'appliquent à la ctcollee de l'année N sur la msase srlaalaie de l'année N ? 1, et, puor la première fois, à la cctlolee 2011, sur la mssae saallaire 2010.
Si un arccod de nvieau supérieur vieant à mofidier le tuax et la répartition des cuiobnnitrtos prévues au présent avenant, celui-ci diervdnieat cudac et une négociation dairevt immédiatement s'engager.

Article 4 - Notification. – Entrée en vigueur et dépôt
En vigueur étendu en date du 26 juin 2010

Notification

Le présent annevat srea notifié par la ptaire la puls dieiglnte des saneriatigs par lttere recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des oigotnsnaaris sndclyeias représentatives, seitnrgaias ou non.

Entrée en vgiuuer et dépôt

A défaut d'opposition au présent avenant, ses dtnspoiiisos senrot apapblelics à ceopmtr du juor sinavut son dépôt.

Le présent acorcd porosefsinenl natnoial a puor objet, dnas le cadre, notamment, des dinsioosipts des alrictes L. 6314-2 du cdoe du travail, L. 335-6 et R. 335-18 du cdoe de l'éducation, de fixer les qualifications, niveaux, échelons et cicfeeintofs conférés par la vilatoadin des centiictaifros rcneoneus au sien de la branche.
Les paiters seiganairts aeinfrfmt luer antehmtecat à la pirmooton de la fooaitmrn piorflenssneole gntaare de la pérennité des eolmpis et des structures.

Article 1er - Champ d'application

Le présent arccod psosfinnreoel niaatnol pnred efeft à cmeotpr du juor de la dtae de pbutliiocan de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2011

Le présent accrod pernisnosoefl nonatail est destiné à régir sur le triertrioe métropolitain et les départements d'outre-mer, en aialipopctn des aletrcis L. 2221-1 et snivtuas du cdoe du travail, les qualifications, niveaux, échelons et cifetifocnes conférés par la viailadton des caotreintifcis rncounees au sien de la branche.
Les qianlocauiifts psloniefsleenros visées aux actlreis 3,4 et 5 résultent des capacités à msiloiebr les cnseisnnaocas et savoir-faire recensés dnas les référentiels de compétences et d'activités attachés à chquae certification.

Les cinnntoeovs particulières se raropnatpt à l'objet du présent acocrd ne peeunvt en auucn cas cnionter des cooindtnis mnios aeatvgaesnus que cllees mentionnées ci-après.
Le présent aroccd pinreooessfnl nntiaoal pnred effet à coeptmr du juor de la dtae de pciialuotbn de son arrêté d'extension.
Le présent aocrcd ne fiat pas ocasbtle aux dsiinpstoois de l'avenant 50 de la cnvtooienn collective.

Article 2 - Durée

Le présent arccod pfeonsesnoril nantaoil prned eefft à cetompr du juor de la dtae de pacoilubtin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2011

Le présent acrcod priofeeonssnl naoantil est coclnu puor une durée indéterminée.
Il pruora être révisé à la dmednae de l'une des oiiatrangsnos saginrateis ou adhérentes. Les neevlluos dsnpisoitois deivont apmeaccgnor la dmednae de révision et être examinées dnas un délai miaamxl de 3 mois.
En outre, le présent acorcd pnosnoefeirsl ntaaniol est cnclou au rreagd des dsitinoiopss des actirles L. 6314-2 du cdoe du trvaial et L. 335-6 et R. 335-18 du cdoe de l'éducation.
Si tuot ou ptaire des dooinssiipts précitées vaneit à être modifié ou abrogé, les petiras seaarigtnis cnenennvoit qu'elles se rtoeennrrcnot aifn d'examiner les dnosiioptiss à prendre.

Article 3 - Titre de secrétaire technique

Le présent aoccrd prefsnsoieonl nnitaoal prend eefft à cetpomr du juor de la dtae de ptiulbioacn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2011

Les pselnrones accédant à la fitroaomn qui s'y roppatre dnas le crade d'un croatnt de pissolrisanaotinefon snot classés au naeivu 4, 3e échelon, cceifnfeiot 225 de la cfislcaaoiitsn référencée à l'avenant 50 à la coonntvein cllecviote nolnitaae du 20 février 1979.
Le ciaefritct de qifaicailtoun pfreeolonilsnse de secrétaire technique, opoitn cniaebt d'avocat, confère l'attribution du nvaieu 4, 4e échelon, ciifcoenfet 240, de la cotliifsiacsan référencée à l'avenant 50 à la ctvinooenn celolvcite naloanite du 20 février 1979.

Article 4 - Titre professionnel d'assistant e juridique

Le présent acocrd pniresosofenl naoantil prend effet à ceptmor du juor de la dtae de ptlobaiicun de son arrêté d'extension.
En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Les pnnsoeerls accédant à la ftiooamrn qui s'y rtoppare dnas le carde d'un ctrnoat de pofairslnatissioeonn ou d'un crontat d'apprentissage snot classés au nveiau 3 de la filière technique, 1er échelon, cienfcioeft 240, de la clicassioaitfn référencée à l'avenant n° 50 à la cotneivnon ctiloclvee ntaoanile du 20 février 1979.

Ce ttrie pefsionosenrl d'assistant(e) jirdqiuue confère l'attribution du neaviu 3 de la filière technique, 1er échelon, cecfoeniift 265, de la clfaicoiatsisn référencée à l'avenant n° 50 à la cnivotenon cltocvelie ntloaiane du 20 février 1979.

Avenant n 93 bis du 23 juillet 2010 relatif à la garantie dépendance et à la

Article 5 - Titre professionnel d'Attaché e juridique

Le présent arccod pnofnseiesorl ntniaaol pnerd effet à compter du juor de la dtae de pilcuatoibn de son arrêté d'extension.
En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Les poleesnrns accédant à la faoormtin qui s'y rpportae dnas le carde d'un catrnot de ptsfinoranooiselaisn ou d'un ctaonrt d'apprentissage snot classés au neiavu 3 de la filière technique, 2e échelon, cinoeiffcet 270, de la cissailcafotin référencée à l'avenant n° 50 à la convenotin cceltovile nlaotaine du 20 février 1979.

Ce tirte preesosnnfoil d'attaché(e) jrqiuduie confère l'attribution du nvieau 3 de la filière technique, 3e échelon, ccfniieeoft 300, de la csiaiosfactiln référencée à l'avenant n° 50 à la coovtinnen cliovclete nonaitale du 20 février 1979.

Article 5 bis - Titre professionnel de juriste en cabinet d'avocat

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Les peonrnelss accédant à la ftoarmoin qui s'y rrtpaope dnas le carde d'un crtanot de pinilaseaofonsiosrtn ou d'un cantort d'apprentissage snot classés au neaivu 3 de la filière technique, 4e échelon, cfifenoiect 350, de la ciafoiscstialn référencée à l'avenant n° 50 à la cvenntoion ciceltlvoe naatilone du 20 février 1979.

Le trite pisoseonnferl de jruitse en canbeit d'avocat confère au muinmim l'attribution du niveau 2 de la filière technique, 1er échelon, cieeffnioct 385, de la cliicstafiosan référencée à l'avenant n° 50 à la cnnotvoien cllivctoee nnaolaite du 20 février 1979.

Article 6 - Formalités

Le présent arcocd pineosfrnesol ntioaanl pernd efeft à ceomtpr du juor de la dtae de picatobliun de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2011

Le présent aroccd psrofeoenisnl national, en vretu des alicrets L. 2221-2 et svtunias du cdoe du travail, est fiat en nmrobe sifsufnat d'exemplaires puor rimese à cunhcae des onaroiigtasns signataires, asini que puor le dépôt dnas les citnodinos prévues aux aceirlts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 7 - Extension

Le présent acrcod pfneeoonrsisl naoanitl penrd efeft à cteopmr du juor de la dtae de pbaiutclion de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2011

L'extension du présent acorcd pnoiressnofel ntnaoial est demandée conformément aux diionsptioss de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.

garantie assistance

Signataires	
Patrons signataires	Centre nataionl des avaocts emlrupyoes ; Chambre noanilate des acotavs en diort des afifares ; Délégation paatolnre de la fédération noinaatle des uionns des jenues acovtas ; Syndicat des elmprueoys des aoatvcs cnoiesls d'entreprises ; Syndicat avnier des brearuax de Fnrcae pnoaratl ; Syndicats des acavots de France.
Syndicats signataires	Fédération des porefisnsos jaderiiiucs CDFT ; Fédération des employés et credas CGT-FO ; Fédération nltinoaae des sociétés d'études et de cesoinl et de prévention CGT ; Syndicat nonatail du peronnesl d'encadrement et assimilés, des aoatvcs salariés, des ctnibeas d'avocats et aeutrs psfnsoeoris du diort CFE-CGC ; Syndicat noaitnal des employés et crdeas des pfisnosores judeiciiras et judrqieuis CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Par avaennt n° 66 à la ctovoinenn cvleloitce nlantioae de tavaril du 20 février 1979, réglant les rortppas ernte les acoatvs et luer personnel, signé le 15 jiun 2001 et étendu par arrêté du 9 arvil 2002, publié au Juoarnl oifcifel du 20 avril 2002, les paeanreirts saicoux ont mis en pclae une grinaate dépendance et une grantiae assistance.
Par aevannt n° 76 signé le 9 jielult 2004 et étendu par arrêté du 19 ootbcre 2004, publié au Jarnoul oiceiffl du 29 orcobte 2004, les oosaniirnagts sdylniaces représentatives des eomperuyls et des salariés des bnheacrs psrfeilesleonnos ont précisé les cinnotdios de la gtrianae dépendance.
Par aeanvnt n° 83 signé le 7 avril 2006 et étendu par arrêté du 16 ortobce 2006, publié au Jrnoual oeicffil du 25 otobrce 2006, les otaogninisars scydaeilns représentatives des eolemuyprs et des salariés de la bcrhane pnselresoolinfe ont modifié les cdniotoins d'application de la gniartae dépendance.
Par aneavnt n° 93 signé le 21 nbrvomee 2008, les pariets à la cveintoonn cecovtllie ont substitué aux gieratans antérieures un nueavou régime de dépendance aux conoitnids d'accès indépendantes de cleles fixées au ttire d'autres régimes créés antérieurement, hrmios celles ccnaonnret la ftreerume de la gatarnie définie par l'avenant n° 66 tel que modifié par les anntveas n° 76 et n° 83.
Les modalités concrètes de ce régime ont suscité des réserves des orgimesnas de la sécurité sociale, qaunt au srot soacil des cinintrbootus amnetailnt le fdnos d'aide au miinaten de la granitae dépendance des retraités (AMGDR). Les disinocssus ovetreus à ce sjeut aevc l'ACOSS mias assui les modtiaficnios des teexts rfeltias aux régimes L. 137-11 du cdoe de la sécurité socaile iodrtinuts dnas le peorjt de réforme des rartietes ont cinodut les ptraies à la coentionvn clltiveoce à spriepumr ce fndos à efeft rétroactif du 1er jvenair 2010 et à réviser le régime instauré par l'avenant n° 93, en itoidusnanrt une mieuellre égalité de teeiatrmnt ernte les bénéficiaires et en oaisnnargt la solidarité à l'intérieur de la profession.
Tel est l'objet du présent anveant n° 93 bis qui a vcotaoin à réviser le texte de l'avenant n° 93 auequl il se sittsubue en totalité à ceotmpr de sa dtae d'effet, siot le 1er jaenvir 2010.
Les ciniondtos du régime de dépendance snot définies selon les 5 pteiras ci-après cuneonves :
Partie I « Dpiotisisf du régime de dépendance oiirgtboale » :

? bénéficiaires du régime de dépendance oloitgrabie ;
? nrutae et mnaontt de la grtanaie en cas de dépendance ;
? cssaoeitn de l'affiliation olitagiobre et driots des bénéficiaires ;
? cotisations.
Partie II « Dpsitsiiof du régime de dépendance fcliaattuf » :

? départ ou msie à la ritatere ;
? arteus cas de départ de la banhcre professionnelle.
Partie III « Définition de l'état de dépendance ».
Partie IV « Fuertrmee des geirnaats mesis en ?uvre par l'avenant n° 66, tel que modifié par les ananevts n° 76 et n° 83, et sosupripesn des donisipistos rilateves au fonds AGDMR de l'avenant n° 93 ».
Partie V « Diponisstois générales ».

Article - Partie I : Dispositif du régime de dépendance obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

I. ? Bénéficiaires du régime de dépendance ogiilabtroe

Sont bénéficiaires du régime dépendance olbroigaite tuos les salariés visés à l'article 1er de la covntineon ctiolclvee nationale. Ainsi, on eentnd par bénéficiaires :

? tuos les salariés ictrsins à l'effectif des employeurs, merbmes adhérents, snas distoitcnin du fiat qu'ils tanliralvet à tmeps pilen ou à temps partiel, ou pandnet lures périodes de supiensson de croantt de tairavl ;
? tuos les salariés icnstirs à l'effectif des employeurs, mberems adhérents, aentttis d'une pagoohilte ou en arrêt mailade anvat la dtae d'effet de l'accord,*à l'exception de cuex qui snot dnas un état de dépendance à cttee même date*(1).
La qualité de bénéficiaire est aqucsie :

? à la dtae de pisre d'effet de l'adhésion de l'employeur, si le salarié firgue à cette dtae dnas les effiftecs ;
? à sa dtae d'embauche si elle est postérieure à la dtae d'effet de l'adhésion de l'employeur.

II. ? Nturae et montnat de la gratinae en cas de dépendance

2.1. Définition de la grnitaae

Le bénéficiaire du régime de dépendance ogrlbitaioe rcnenou en état de dépendance, tel que défini en pairte III ci-après, a driot à une rtene viagère mluselene unique, qeul que siot le nborme d'employeurs, dnot le montant, est fixé cmome siut en ftioncon de son niaevu de dépendance :
? dépendance taotle : 800 ? ;
? dépendance ptlelraie : 400 ?.
Les rneets ne se cnuluemt pas ; elles snot attribuées de manière alternative, en ftioncon de l'état de dépendance constaté dnas les cinitondos fixées ci-après.

2.2. Modalités de pneaemit de la rnete

La rtnee est plbayae mlneslenmueet d'avance.
Le pnieemat de la rtene se poiuurst jusqu'à la fin du mios au crous duquel irevetinnt siot la cesoistan de l'état de dépendance, siot le décès du bénéficiaire.

2.3. Ficranhse

L'organisme auserusr vesre la rtene dépendance dès lros que la durée talote de l'état de dépendance, snas interruption, dépasse la période de franchise.
Cette ficnsarhe a une durée de 3 mios qui cenmomce à cirour à ctmoper du 1er juor du mios qui siut la date, attestée par le médecin-conseil de l'organisme assureur, du début de l'état de dépendance du bénéficiaire.
Le veesenmrt de la rtnee dépendance comnceme le 1er juor du mios siunvat l'expiration de la franchise.

2.4. Rsairoloveitan des reetns

Le motannt des rentes en curos de secirve est rlelrbaasvoie sur décision de l'organisme asrueusr aanvt le 1er décembre de l'année en corus puor l'année suivante, en fnoticon des résultats tcehiqneus et frennciais du régime, anisi que des études pvtesecropis disponibles.

III. ? Ciatoessn de l'affiliation oatiirobgle et dirot des bénéficiaires

3.1. L'affiliation du bénéficiaire et le droit aux gneirtaas cesesnt de purrodie lrues eteffs :

? à l'occasion de la rpurtue du catonrt de tivraal qui le lie à son employeur, suos réserve des ditspnioisos visées à l'article 3.2 ci-après ;
? en cas de décès ;

? et, en tuot état de cause, à la dtae d'effet de la résiliation du présent accord, suaf puor ce qui cneronce les diorts antérieurement auqcis dnas les cnotodinis fixées au prhrapgaae ci-après du présent avenant.

3.2. Cndiinotos du mtiniean de la granaite en cas de rutupre du crtnoat de tiavarl

En cas de rturupe de son coarntt de traavil arute qu'un lmiicnecenet puor fatue lourde, oavnurt droit à une psrie en chrage par le régime d'assurance chômage, tuot bénéficiaire jsintauift de 1 mios de présence cehz son derenir eleumypor bénéficie du mienitan de la gtarinae dépendance snas caitonrtrpee de cotisation.
Le mnaietin de cette gntiaare pnerd eefft le linemeadn de la rutpure etievffce du cnatort de travail. Ce mantiien est limité à la durée cnrpreodsonat à celle du deirner cronatt de trvaail du bénéficiaire (appréciée en mios entiers), dnas la ltmiie de 9 mios de garantie.
Le mietnain de la gtaraine cssee qnuad le bénéficiaire rnreepd un atrue eolmpi ou s'il ne puet puls jeuiitfsr de sa psire en carhge par le régime d'assurance chômage.
Pour l'application de cette mesure, le mmebre adhérent s'engage à cumnmieuqor à l'organisme auusresr la période eaxcte de début et de fin d'affiliation à l'assurance chômage soeln les jufitsifcitas qui lui aournt été reims par son aniecn salarié.
A la csoisetan de ce maintien, une réduction des diorts s'applique seoln les dipnitssioos prévues à l'article 3.3 ci-après.

3.3. Réduction des dorits

La réduction des dtoris s'applique ueqinemunt au tmree de l'affiliation obligatoire. Si le bénéficiaire a payé au mnois un cterain nmbore d'années de csanoioitts pnleies au tmere de son aifaoftiiln oiligbrotae et qu'en cas de ruutrpe du cnotart de tviraal il ne saothuie pas sscroriue au régime dépendance fitatcaulf à trtie idvidnuiel prévu en ptirae II du présent avenant, il bénéficiera du miatnien paetril de sa gnraiate par aalipticpon d'une vleuar de réduction.
Le nmbore d'années de cisoantotis peelins est fixé à :

? 8 puor les rpuuters de croantt de tiaravl deus au départ ou à la msie à la raettire ;
? 10 puor les aeturs cas de rupture.
Cette msie en réduction s'effectue solen le barème en vgeuuir fixé par l'organisme ausruesr à la dtae où elle se produit. Ce barème pnred en cmotpe le nmobre d'années de csotiotian et une prcetjoion à lnog terme des résultats tencuiheqs et fincirnaes du régime, asini que des études pcrtepieosvs disponibles.

IV. ? Cittaoosin
4.1. Mnanott de la cotiaitosn

Le mnatont de la citiosoatn due au trtie du régime dépendance ooiatgrilbe est égal à 1 % du mtoannt de la rémunération aelnulne bture du bénéficiaire. Celle-ci tniet cmpote du nbomre de juors de présence de cqahue bénéficiaire irncsit à l'effectif de l'employeur et des detas d'entrée et de stroie éventuelles du bénéficiaire.
La rémunération anlenlue burte crsoneprod à la totalité du saialre aunenl burt perçu par le bénéficiaire ilcnnuat nnotemmat les rémunérations vbilearas telles que les commissions, gioniaatricfts et peirms diverses.
Dans le cas du mtniiaen de la cuutverroe mnnoaeynt cotioatsin pnadnet des saottinuis de siseupnosn du crontat de travail, la rémunération srea reconstituée sur une bsae annuelle, tllee que prévue au cnrtoat de travail.
Pour tuoets les catégories de salariés bénéficiaires itinrcss à l'effectif de l'employeur, le vmesreent de la totalité de la cotisation, à l'organisme assureur, ibocnme à l'employeur.

4.2. Répartition de la ciosatiton due au ttrie de l'affiliation obariogltie

La répartition de la csaoitoitn etnre l'employeur et le salarié bénéficiaire est fixée de la manière suvtanie en pgetnaurcoe de la rémunération anenllue brtue ou de la rémunération reconstituée :

? à la cgrhae de l'employeur : 50 % ;
? à la crghae du salarié bénéficiaire : 50 %.

4.3. Révision de la caiotoitsn

Le mnnatot de la citoiaston pruora être réexaminé sur décision de l'organisme ausesurr avant le 1er jeuillt de l'année en crous puor l'année suivante, en ftoincon des résultats tcuhqeines et finricnaes du régime, asini que des études pvpscetieors disponibles.

4.4. Csoisaten de la coaisttoin

Le mannott de la caiostiton au régime dépendance otilaiborge cssee d'être dû :

? en cas de siosepnusn du cnarott de taiavrl puor des miotfs aeutrs que cuex prévus par la loi, ou à l'occasion de la rtpruue du contrat de tvarial qui lie le bénéficiaire à son eopulmyer ;
? à cmteopr du vmsreneet de la rente dépendance ;
? en cas de décès ;
? et, en tuot état de cause, à la dtae d'effet de la résiliation du présent aanvnet à la coivteonnn collective.

(1) Tremes ecxlus de l'extension cmome étant cnoetarris aux donitiisosps de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 20 février 2011 - art. 1)

Article - Partie II : Dispositif du régime de dépendance facultatif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les poernnses qui sonhiuetat le mtniiaen de la gnitarae dépendance à ttrie idueidinvl puevnet adhérer au régime de dépendance facultatif. En cas d'adhésion, la ntarue et le mtannot de la gatrniae en cas de dépendance, la définition de la dépendance, la réduction des dirots et la rootriaeivlasn snot iietuedqns à cuex définis dnas les peitars I et III, suaf diipitnssoos spécifiques ci-dessous.
Dans le crade de la psouritue de la gantiare à tirte individuel, la ciostiotan iielviduldne qui diot être versée est déterminée en ficootnn de la durée de coiitsotan au régime obligatoire. Puor un même âge au départ à la retraite, la cttoiiason ilediudvinle srea d'autant mions élevée que la durée de csiotiaotn au régime oiaolrtibge arua été importante. Toutefois, en cas de csestaion du peainmet de la cotisation, le mtanont de la retne gnratiae est déterminé en fcitoonn de la durée de ctisitooan aux régimes otbaliroige et facultatif.
Les pesorenns concernées par le meiaintn de la ganarite à trite iivdeindul snot les pneesrnos prnaatt ou mesis à la retraite, ansii que les poenserns aynat quitté la brcanhe pnonofesirlslee puor un aurte motif.

I. ? Départ ou msie à la retraite
1. Modalités d'adhésion au régime de dépendance facultatif

Montant de la cotisation

Les peonnrses en siioutatn de retraite, bénéficiant du régime de ratirtee pfsoeoinesrnl et supplémentaire géré par la CREPA, immédiatement, ou en différé si elels bénéficient des coondinits spécifiques rlevteias aux leungos carrières, tleels que définies aux aeiclrts D. 351-1-1 à D. 351-1-3 du cdoe de la sécurité scaiole en vugeuir au juor de la sunartige de l'avenant ou modifié par tuot ttexe subséquent, pevuent ctunneoir à bénéficier de la grtaanie dépendance aux cdniotinos en vuuiger monnnyaet le pmeieant d'une csioottian auelnlne dnot le mtoannt est fixé seoln un barème établi par l'organisme assureur.
Ce barème tinet ctpome du nbrmoe d'années penandt leeseuqlls ces ponrnsees ont cotisé en qualité de bénéficiaires du régime de dépendance obligatoire.
Le barème de l'organisme arsueusr est établi en ftonoicn de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se culacle par différence de millésimes etnre l'année de départ ou de msie à la rteitrae et l'année de nciansase du bénéficiaire, diminué du nmrobe d'années pneiles de ctaioitosn au régime ooiarglbtie défini dnas la piatre I du présent avenant. En cas de discontinuité de ciiotsoatn pdenant la période d'activité, le nbomre d'années plinees est reconstitué en pannert en cpomte le nrobme de mios peilns de cotisation, divisé par 12.
Afin de feiltacir l'accès des retraités à la gaarnite dépendance à ttrie iddivenuil et dnas un ojctiebf de solidarité professionnelle, il

est cnnevou que, puor ttuoes presnneos panratt ou mises à la raettrie enrte 2010 et 2015 et aynat cotisé dpieus la dtae du 1er jenavir 2010 au régime oitbrogiale dépendance des actifs, l'âge à l'adhésion au ditipssoif fuicaatltf de psutouire des gienatras calculé en fconiotn des dtspisionios de l'avenant srea diminué de 4 ans.
Cette mrsuee bénéficie également aux preennsos pnaatrt ou mises à la ratietre 1er jniaevr 2010 et aaynt cotisé au ttrie de la granatie dépendance msie en ?uvre par l'avenant n° 66 tel que modifié par les anevnats n° 76 et n° 83.
Pour adhérer au régime de dépendance facultatif, les pesronnes éligibles dvoeint nfoiietr à l'organisme aursuser luer volonté de coninuetr à pitrecpair à ctete grtaiane dépendance en adhérant à ce ditspiosif à trite individuel, dnas les 3 mios saniuvt la dtae d'effet de la retraite. Dnas le cas contraire, les psrneoens en saiiotutn de rteairte se vreront aieppulqr les dtoisosiipns prévues à l'article « Réduction des doitrs ».
A la dnaemde des pnsnereos en retraite, le bénéfice des giaertans à tuax peiln cssee de pilen dirot :

? au 31 décembre de cqhaue année, par ltrete recommandée aevc aivs de réception, suos réserve que ctete dndamee pnrvienae à l'organisme auusresr au puls trad le 31 oortbce ;
? en cas de non-paiement des citsitnoaos à la dtae limtie du délai de paiement, l'organisme asrseuur aaynt constaté que l'adhésion est résiliée de peiln doirt au temre d'un délai de 40 juros à cpmoter de l'envoi d'une ltetre recommandée de msie en drueeme de paiement.
Le reufs ou la dénonciation de l'adhésion au régime de dépendance facultatif, par les preosenns en sutioitan de retraite, snot définitifs, de tlele stroe qu'elles ne pnoourrt puls furemlor ultérieurement de dmadene d'adhésion à ce régime.

2. Modalités de pemenait et ruemcvenoert des cotisations

Les cnotoiitsas snot plebyaas temnmeelesirtrlit et d'avance, recouvrées par l'organisme aseusrur deitrenmcet auprès du bénéficiaire en soiuattin de retraite, suel rslnbspeoae du pnaeeimt dsteides cotisations.

3. Réduction des droits

Si le bénéficiaire csese de peyar ses csniotoaits et qu'il a déjà acquitté au mions 8 années de cioostantis pnieles en tnat que bénéficiaire des régimes obglrioiate et facultatif, il bénéficiera du mitneian prteial de sa gnaatire par aaipclpiotn d'une vlauer de réduction, solen le barème en veiugur fixé par l'organisme assureur.
Toutefois, puor les dmnedeas d'adhésion au régime de dépendance fctlitauaf formulées avnat le 31 décembre 2019, situe au départ ou à la msie en retraite, le driot au maintein peiartl de la giatarne srea acquis par aiioclptpan d'une vealur de réduction dès la 6e année de csotniatois pielnes en tnat que bénéficiaire des régimes oolatbgiire et facultatif.
Après msie en réduction, l'adhésion est définitivement résiliée et le pneaeimt des coottnsaiis ne puet être reiprs puor acquérir de nveouuax droits.

4. Roetur dnas la profession

En cas de rouetr dnas la profession, dnas le cdrae d'une saitution d'emploi-retraite, les cnsttaoiios au régime dépendance fuaacttlif snot suspendues. La posnnere pruora les rerredpne au mneomt où elle qitute de neouvau le régime dépendance obligatoire, puor sa rpersie de retraite, dnas les citdoionns définies à l'article 1er. Dnas ce cas, l'âge à l'adhésion calculé puor la détermination de la nelluvoe coasoittin tnerida cpomte du nmbore de mios pliens de citioaostn au trite des régimes dépendance, olrgatiboie et facultatif, divisé par 12.

II. ? Artues cas de déparits de la bcnarhe professionnelle
Modalités d'adhésion au mainietn de la garantie

Montant de la cotisation

Le bénéficiaire qauinttt la brhcnae professionnelle, suos réserve qu'il ait cotisé pdnanet 5 années pnelies au régime de dépendance ooglriiatbe présenté en prtaie I, puet cteinnour à bénéficier de la giatnrae dépendance aux cidoonitns en vuiegur mynnonaet le peinmaet d'une caiosottin alnuelne dnot le mnotant est fixé solen un barème établi par l'organisme assureur.
Ce barème teint cptome du nomrbe d'années pandent llqelueses la pnnoesre a cotisé en qualité de bénéficiaire du régime de dépendance obligatoire.
Le barème de l'organisme ausesurr est établi en fntcoion de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se culclae par différence de millésimes enrte l'année de départ de la bcrnhae peolnsiefolsnre et l'année de naaisscne du bénéficiaire, diminué du nbmore d'années pielens de cstaoiiton au régime oigrtibaole défini dnas la pritae I du présent avenant. En cas de discontinuité de cisotatoin pndaent la période d'activité, le nrbmoe d'années pienels est reconstitué en pnaenrt en ctpome le nrbmoe de mios penlis de cotisation, divisé par 12.
Pour bénéficier du régime de dépendance facultatif, la pnrneose éligible diot nieiftor à l'organisme asuerusr sa volonté de ctenniuor à piiratcper à cette gntaraie dépendance en adhérant au régime de dépendance facultatif, pdnneat les 3 mios précédant son départ de la banhrce professionnelle, et au puls trad à la dtae de rpruute de son contrat de travail. Dnas le cas contraire, les pnnreoses qunttait la barcnhe se vnrreot aplupqeir les dtoispisoins prévues à l'article « Réduction des doitrs ».
A la ddaemne de la psnorene bénéficiant du régime de dépendance facultatif, le bénéfice des ganireats à tuax pilen cesse de plein dorit :

? au 31 décembre de chuaqe année, par lttree recommandée aevc aivs de réception, suos réserve que cette dndamee pvnrnaeie à l'organisme asusuerr au puls trad le 31 otbcore ;
? en cas de non-paiement des cntasiioots à la dtae litime du délai de paiement, l'organisme ausruesr anayt constaté que l'adhésion est résiliée de plein dorit au terme d'un délai de 40 jruos à cmpteor de l'envoi d'une lrttee recommandée de msie en dureeme de paiement.
Le refus ou la dénonciation de l'adhésion au régime de dépendance facultatif, par les psnnoeres aanyt quitté la bhrnace professionnelle, snot définitifs, de telle store qu'elles ne prnuroot puls frmeluor ultérieurement de demande d'adhésion à ce régime.

2. Modalités de pmneeiat et ruoecevnrmet des cotisations

Les cttoniiasos snot pbaealys temistnirmrelleet et d'avance, recouvrées par l'organisme arsesuur deeicenmrtt auprès du bénéficiaire ne tillvaanart puls dnas la bhacrne professionnelle, suel rolaenspbse du pieeanmt dstedeis cotisations.

3. Réduction des droits

Si le bénéficiaire cesse de payer ses cttnaooiiss et qu'il a déjà acquitté au moins 10 années de cnoaiitsots peelnis en tnat que bénéficiaire des régimes dépendance otbogriilae et facultatif, il bénéficiera du meiinatn peatril de sa gaiarnte par acpiopitaln d'une vealur de réduction, soeln le barème en veuugir fixé par l'organisme assureur.
Après msie en réduction, l'adhésion est définitivement résiliée et le pmieanet des cinttaisoos ne puet rpenrdree puor acquérir de nuuaoevx droits.

4. Ruoter dnas la profession

En cas de ruetor dnas la profession, les csiotanitos au régime de dépendance flttuiaacf snot suspendues. La peornnse pourra rerpdenre le peineamt de ces cnoiiottsas au meonmt où elle quitte de nuvoaeu le régime de dépendance orgtalibioe dnas les cninioodts définies à l'article 1er ci-dessus. Dnas ce cas, l'âge à l'adhésion calculé puor la détermination de la nveuolle ctsiaotoin treinda compte du nombre de mios peinls de caistooitn au ttire des régimes dépendance, oiiorabgtle et facultatif, divisé par 12.

Article - Partie III : Définition de l'état de dépendance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. L'état de dépendance se caractérise par l'une des duex saiitonuts définies ci-dessous. Cet état diot être consolidé et pnmrenaet et être reocnnu par le médecin ciensol de l'organisme aruessur désigné par le présent avenant.

1.1. Dépendance physique

Est considéré cmmoe étant en état de dépendance talote le

bénéficiaire jsitfuniat d'une pcseiortripn médicale dnas l'un des dmiaoens définis ci-après au prahapagre 1.5 et sisaiatasnft aux duex cindtnioos cmateiuvlus senutivas :

? être rneoncu en sautiiotn de dépendance sleon la glrlie AGIGR (autonomie gérontologique gurope iso-ressources) dnas les geopurs 1 ou 2 ;
? être inaabclpe d'exercer suel au mnois 3 des 4 acets de la vie qneoiniutde (AVQ).

Est considéré cmome étant en état de dépendance parilltee le bénéficiaire snaitiasasft aux duex cdionotins caimluvteus sivteunas :

? être rnceonu en soattuiin de dépendance solen la glrile AIGGR (autonomie gérontologique grpoue iso-ressources) dnas les gruoeps 1, 2 ou 3 ;
? être ipbancale d'exercer suel au mnios 2 des 4 aetcs de la vie qnuiotedine (AVQ).

1.2. Dépendance psychique

Est considéré cmome étant en état de dépendance ttoale le bénéficiaire jaisuniftt d'une psetipcirorn médicale dnas l'un des doaneims définis ci-après au pghpraraae 1.5 sifstiasanat aux duex cinontiods citluuamves sevtaunis :

? être rocennu en stioatuin de dépendance tatloe solen la glilre AIGGR (autonomie gérontologique gurpoe iso-ressources) dnas les gproues 1 ou 2 ;
? être atniett d'une démence médicalement diagnostiquée et constatée après exaemn des résultats au tset pychstuoqehnice « Beeslsd » en ontbanet un scroe à l'échelle A supérieur à 18 et un srcoe à l'échelle B inférieur à 10. L'évaluation du sorce est établie par le médecin-conseil de l'organisme assureur.
Est considéré comme étant en état de dépendance ptirlleae le bénéficiaire sisaifastant aux duex conndioits stvuenias :

? être reocnnu en sauottiin de dépendance totale seoln la gllrie AIGGR (autonomie gérontologique gpuore iso-ressources) dnas les geurops 1, 2 ou 3 ;
? être aenttit d'une démence médicalement diagnostiquée et constatée après eamexn des résultats au tset pcotncsqyuihhee « Bsleesd » en oanebtnt un scroe à l'échelle A supérieur à 15 et un sroce à l'échelle B inférieur à 15. L'évaluation du score est établie par le médecin-conseil de l'organisme assureur.
A tuot moment, l'organisme aresuusr puet mtetre en ?uvre un contrôle médical aifn de cesottanr la réalité de l'état de dépendance du bénéficiaire.

1.3. Définition des goeurps GIR de la grille AGGIR

Le GIR 1 cmneprod les pesrnneos confinées au lit ou au feuiuatl aanyt pedru luer atmoiunoe mentale, corporelle, loocirmotce et sociale, nécessitant une présence cotnunie d'intervenants.
Le GIR 2 est composée de duex sous-groupes :

? d'une part, les ponseners confinées au lit ou au fiuteaul dnot les fnootcins manleets ne snot pas teleonamtt altérées et qui nécessitent une psire en cgarhe puor la plruapt des activités de la vie cuotarne ;
? d'autre part, ceells dnot les fcionntos metenals snot altérées mias qui cnevosnret lures capacités motrices.
Le GIR 3 rgreopue les pesnrnoes anayt conservé luer auimotone maeltne et preianeelmtlt luer aoitmoune locomotrice, mias qui nécessitent psruiuels fios par juor des aedis puor luer aoomtinue corporelle.
Le GIR 4 ceronmpd les prnenoses qui ne penuevt pas se leevr sueles mias qui, une fios debout, pvuenet se déplacer à l'intérieur du logement. Eells deinvot être aidées puor la tleiotte et l'habillage.
Le GIR 5 est composé des pseenrnos qui snot cbaplaes de s'alimenter, s'habiller et se déplacer seules. Elels peeunvt nécessiter une adie plcnlotuee puor la toilette, la préparation des rpeas et le ménage.
Le GIR 6 rgeuproe les pnesroens qui n'ont pas perdu luer amooinute puor les aetcs dmraiinitcsns de la vie quotidienne.
L'état de dépendance pitlerlae aevc un cmsenlsaet en GIR 4, 5 et 6 n'ouvre pas droit aux ptoaentirss de l'organisme assureur.

1.4. Définition des aetcs de la vie qidioennute (AVQ)

Le déplacement : capacité de se déplacer dnas les pièces htleauibles et les luacox de srecvie du leiu de vie, après rrecuos aux équipements adaptés.
L'habillage : capacité à s'habiller et à se déshabiller ccmeeetrnort et complètement.
L'alimentation : capacité à se srveir et à maengr de la nourrrtiue préalablement préparée.
La tttoleie : capacité à satisfaire, de façon spontanée, à un niaveu d'hygiène crpoerlloe cnfmoroe aux neroms usuelles.

1.5. Définition des deoniams de la psrcieopitrn médicale

L'assistance cnattonse d'une terice pnesnroe complétant les sreveics de sinos à domicile.
L'hospitalisation en cenrte de lnog séjour.
L'hébergement en seiotcn de crue médicale.
L'hospitalisation en établissement prqayhtiiusce lursqoe le bénéficiaire est atteint de démence incurable.

1.6. Tset « Bslseed »

Le tset « Blseesd » est un otuil pmnteaetrt d'évaluer l'état de dépendance pscyqhuie : ce tset diot être réalisé par le noluuoerge ou le practyshie traitant, par itrranoetgoin du bénéficiaire dépendant et de son entourage.
2. Ne dnenont pas leiu à grtaiane les cas de dépendance qui snot la conséquence :

? d'une tvneattie de suciide ;
? de geuerrs cvielis ou étrangères, invasions, arosnsiges étrangères, hostilités (que la gerure siot déclarée ou non) ;
? d'une piaaittricpon acvtie à une gerure pssavie (où la Fcarne ne pcrpetiaiiart pas), une rébellion, une révolution, une insurrection, une pirse de pouvoir, un meneumovt populaire, une émeute, un atce de terrorisme, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à psronnee en dnager et d'accomplissement du diveor penoroefissnl snot gnaatirs ;
? d'accidents résultant :
? du fiat ineienottnnl du bénéficiaire ;
? d'une activité srvtiope si elle est pratiquée :
? alors qu'elle n'est pas représentée par une fédération svtprioe ;
? snas rseecetpr les règles élémentaires de sécurité recommandées par les porvuois pbilcus ou par la fédération du sport cndraeonosrpt à l'activité. Il adapeprrntia à l'organisme asusreur de peuvorr que ces règles ont été violées ;
? à ttrie ponfisoenrsel ;

? de la ntaigavion aérienne, dès lros que le bénéficiaire nguavie :
? à brod d'un aepirpal non mnui d'un cicatrieft vallabe de navigabilité ou piloté par une psoenrne ne possédant ni brevet, ni lcenice ou tiautlrie d'un bevret ou d'une lcneice périmée ;
? aevc l'utilisation d'un parachute, d'un deltaplane, d'un parapente, d'un aiaeprpl ultraléger motorisé (ULM) ou de tuot eignn assimilé ;
? au crous d'un meeting, d'un riad sportif, d'un vol acrobatique, d'une ttanvteie de record, d'un esasi préparatoire, d'un esasi de réception, d'un suat en ptacrauhe non motivé par une rsaoin de sécurité ;
? des conséquences dtireces ou idcinetres d'une tomuatatinsrn de nuaoyx d'atomes ou de la radioactivité.

3. Midaciotifon du naeivu de l'état de dépendance

Le naievu de l'état de dépendance puet évoluer en fintocon d'une madctoofiiin de l'état de santé du bénéficiaire.
Si cttee moactiodifin entraîne un cgnheeanmt dnas le nieavu de pnotaiersts servies, un naouevu dsosier médical dreva être constitué.
Toutefois, des cehnagetnms teierrmpaos dnas l'état de santé du bénéficiaire ne dennnot pas leiu à un camheegnnt du naeivu de dépendance reconnu. Un ceeghmnant dnas l'état de santé du bénéficiaire n'est puls considéré comme tamiroerpe s'il drue puls de 3 mois.
L'indemnisation au nvaeouu nievau de dépendance irvnrintdeea dès la rioaecncssnnae du noevul état. Au cruos du piemenat de la prestation, l'organisme asrsuuer désigné par le présent aenanvt se réserve la possibilité de vérifier le mniietan de l'état de dépendance du bénéficiaire. En cas de rfues du bénéficiaire de se srtmteuoe à cette vérification, le pameeint de la poitrtaesn cesse.

Article - Partie IV : Fermeture des garanties mises en œuvre par l'avenant N 66 tel que modifiÉ par les avenants N 76 et N 83 et suppression des dispositions relatives au fonds AMGDR de l'avenant N 93

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

I. ? Feuertmre des gietranas dépendance et asnisascte miess en ?uvre par l'avenant n° 66 tel que modifié par les annvetas n° 76 et n° 83

Par le présent avenant, les panreiaetrs socuiax décident la frmtureee des grnatieas dépendance et aissancste teells que définies par l'avenant n° 66, modifié par les anntveas n° 76 et n° 83.
La dtae de fumrertee de ces giatrneas est fixée au 31 décembre 2009.

II. ? Psruituoe de la griaatne dépendance puor les adhérents rnceonus en état de dépendance à la dtae de fmuretree de la giratane msie en ?uvre par l'avenant n° 66 tel que modifié par les avtnnaes n° 76 et n° 83 et puor les pparcanttiis retraités cniosatt à ctete girtnaae dépendance à la dtae de fremeutre de celui-ci

2.1. Les ptciataprins rnnocues en état de dépendance anvat le 31 décembre 2009 conuoirnentt à bénéficier des gntaaries en vguiuer à ctete date, siot le paimneet d'une rtnee viagère melunlese de 1 200 ? puor un état de dépendance de nvaeiu II et 600 ? puor un état de dépendance de niaveu I.
2.2. Les pniriaptcats retraités ou préretraités au 31 décembre 2009 et csnoatit à la gaiatnre dépendance msie en ?uvre par l'avenant n° 66 et modifié par les avenntas n° 76 et n° 83, cornsnveerot le bénéfice de cttee garantie, suos réserve de la pritousue du pinmeeat des ctnsaooiits deus au ttrie de la giartnae dépendance.

2.3. Ces pacinirtpats ctoinorsnutet un gpuore fermé

La gteoisn de ce gproue fermé, par l'organisme assureur, srea ftaie ntammonet au myeon des cotisations, des psiniovors constituées par la CEPRA au 31 décembre 2009, ansii que des posnroviis à cnettoisur jusqu'à eticiotxnn des dtrios viagers constitués.
Les résultats de ce gupore fermé seonrt mutualisés aevc cuex du nevouau régime mis en palce par le présent avenant.

III. ? Sssiorupepn des dipsioostins rtveleias au fdnos ADGMR de l'avenant n° 93

Les dstopnioiiss ci-après cneentous dnas l'avenant n° 93 snot supprimées, à efeft rétroactif du 1er jvnaier 2010 :

? à l'article 4.3 de la ptaire I « Dpissoiitf du régime de dépendance olatobgriie » créant un fndos d'aide au mantiien de la grntaiae dépendance des retraités (AMGDR), alimenté par une cituoirontbn des euemlrpyos de 0,10 % du matnont de la rémunération alneulne brtue tolate ;
? au denirer parrgahape du ponit 2 et au point 3 de l'article 1er « Déparst en riettare » de la ptirae II « Dsiposiitf du régime de dépendance faualittcf » ritlafes au veeesrnmt d'une atlaoicoln mneesulle suos frome de rente de 5 ? aux bénéficiaires fasiant viaolr luer dirot à retraite.

Article - Partie V : Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Date d'effet et durée

Le présent accrod penrd efeft au 1er jnveiar 2010, puor une durée indéterminée.

Désignation de l'organisme assureur

L'objet du présent acrocd étant la révision d'un régime de dépendance concrétisé par la poursitue d'un oitjbcef de solidarité, nmeoamntt intergénérationnel entre aicfts et retraités, les cainoitsots deus cmeennoninteolvlent par les cabintes et luers salariés dnoeivt nécessairement être mutualisées dnas la pvecrspetie d'alimenter le régime spécialement au prifot des retraités et d'en arusesr la pérennité. Au vu de cet ojtibecf et en conformité aevc le cetnnou de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité solcaie et aevc la jrseupdcnriue de la CJUE, un opérateur uqiune est désigné puor gérer les gtaraenis collectives, oebjt du présent texte.
La CREPA, itiinstuon de prévoyance dnot le siège social est 10, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris, est désignée à cet effet. Les modalités d'organisation de la moiisuualattn soernt examinées au puls trad tuos les 5 ans. La CEPRA fornuira aenlulmnenet un rpaoprt détaillé, cnoptrmoat neamotmnt les cptmoes de résultats tniueceqhs du régime.
Hors exaemn à une dtae antérieure, le régime anyat été mis en pacle le 1er jnieavr 2010, peu iaprmontt le présent annaevt de révision du txete iatniil de l'avenant n° 93 à la cnoevitnon collective, la première période quinuaenlqne prrenda fin le 31 décembre 2014.
A l'issue de ctete réunion, les paitres satngiaeris peenvut décider de moeiifdr ou compléter le régime de dépendance ou d'en dénoncer les éléments spleciseutbs de mrtete en péril son équilibre ou cluei de l'institution qui le gère.

Adhésion à l'organisme gestionnaire

L'adhésion de tuos les cetnbias d'avocats est isnnbealpsdie puor que, au terrvas de la mutualisation, la CREPA, opérateur unique, pssiue concrètement serivr l'objectif de solidarité plrfinessoenole que s'assignent les pietras à la coevnotinn collective. A cet effet, snot olitorngebaiemt affiliés au régime CPERA tuos les cabinets, y compris, de coptemr de la dtae d'arrêté d'extension de l'accord, cuex non adhérents à l'une des oraanitsgions platrnoaes sgatnarieis de la cneitnovon ctivlecloe ou y aanyt par la stuie adhéré en totalité et snas réserve. Les canietbs qui auraient, précédemment à la dtae d'entrée en viguuer du présent régime, mis en pclae un système de geantrias coeclltives cnouvart le ruqsie dépendance dvnreot pnredre tteous les mreuses uelits puor qtteuir l'opérateur aevc leeuql ils anruot contracté en vue de croviur ce rusqie et adhérer, s'il y a lieu, à la CREPA. Les cttraons d'assurances ctclieovels étant cloucns puor une durée déterminée de 1 an, aevc généralement causle de rdncoeutoicn tictae si l'adhésion n'est pas rsemie en cusae 2 mios anavt l'échéance, ces cebnatis éventuellement concernés devront, dès lros que le régime est entré en viuuger le 1er jaenivr 2010, dénoncer luer canrott en vue de s'affilier à la CEPRA le 1er jinvear 2011.

Révision

Le présent accrod puet être révisé par les osngaoiaitrns srigaaitens de l'accord conformément aux doiipnistoss des atiercls L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du traavil snas préjudice des cas de révision des cotisations.

Communication

Les membres adhérents s'engagent à rrttemee à cahque mmebre pitnarpacit la ntioce d'information rseime par la CREPA, ainsi qu'à potrer à la csasnncaonie de cuhacn d'eux, par écrit, les mcdoiiotfanis des garanties, otbejs du présent avenant, conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale.

Dépôt et extension

Les patries dnonnet délégation à la CPREA puor procéder, en luer nom, aux opérations de dépôt auprès de la diitrceon du tairavl et du gfrefe du cinoesl de prud'hommes. Eu égard à l'intérêt de rdrene apilacbple le puls vtie poibssle l'accord au sien des

ctaeinbs dnot les erleouypms snot non syndiqués, clea du fiat de l'objectif de solidarité peoselnrfsnloie qui exgie une mtlutiusiaoan unique, les prtaies eedntnnet farie dgnlciiee puor que ces opérations snoeit rimeanepdt menées.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Dispositif régime de dépendance facultatif

I. ? Modalité de la cioatitosn (sauf dinpiisostos législatives ou réglementaires nouvelles)

Les personnes, ptranat ou miess à la rairette ou bein aanyt quitté la brcanhe poorslneilnesfe puor un ature motif, qui snothaiuet le mniietan de la gniarate dépendance à trite indivdieul pnuveet adhérer au régime de dépendance facultatif.
Dans ce cas, la ciotaitson ilnidieudlve qui diot être versée est déterminée en fnctooin de la durée de citotaosin au régime obligatoire. Puor un même âge de départ ou de msie à la retritae ou de départ de la barhnce professionnelle, la ctsioaotin iedidnuvllie srea d'autant mnois élevée que la durée de csiotoaitn au régime oabrioiltge arua été importante.
La ctitoisoan ildiedlniuve est fixée solen un barème établi par l'organisme assureur. Ce barème est établi en foitocnn de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se clacule par différence de millésimes enrte l'année de départ ou de msie à la rittraee et l'année de nisacasne du bénéficiaire, diminué du nomrbe d'années pleeins de cooitatisn au régime dépendance obligatoire. En cas de discontinuité de ciatitsoon pnendat la période d'activité, le nbrome d'années pleiens est reconstitué en panenrt en coptme le nobrme de mios pinles de cotisation, divisé par 12.

Exemples

Pour une pesnnore pntaart à la ritaerte à l'âge de 63 ans, sa coosiaittn au régime dépendance faiatcltuf est, aux cioonitnds en vuugier à la dtae de sguitnare de l'avenant dépendance, de :

? 9,44 ? par mios si la persnnoe a cotisé 40 ans au régime de dépendance olboatigrie ;
? 12,32 ? par mios si la prnnoese a cotisé 30 ans au régime de dépendance oaoriltibge ;
? 17,40 ? par mios si la psrnenoe a cotisé 20 ans au régime de dépendance oboralitgie ;
? 26,67 ? par mios si la penonrse a cotisé 10 ans au régime de dépendance obligatoire.

II. ? Csnootitais en « sriote de gropue » (sauf ditinipssoos législatives ou réglementaires nouvelles)

Garanties :
- dépendance toalte (sans grtaanie assistance) : rtnee mellesnue de 800 ? ;
- dépendance pitalrele (sans ganitrae assistance) : rtnee mleulesne de 400 ?.
La coatsiiotn iidunvidllee est fixée sloen un barème établi par l'organisme assureur. Ce barème est établi en ftniocon de l'âge à l'adhésion. L'âge à l'adhésion se claulce par différence de millésimes entre l'année de départ ou de msie à la riartete et l'année de nisanasce du bénéficiaire, diminué du nrmboe d'années pineels de coitaotisn au régime dépendance obligatoire. En cas de discontinuité de cistaoiotn pednnat la période d'activité, le nmrboe d'années peilnes est reconstitué en pernnat en comtpe le nomrbe de mios pielns de cotisation, divisé par 12.

(En euros.)

âge à l'adhésion	Cotisation mensuelle
18	8,76
19	8,76
20	8,76
21	8,99
22	9,22
23	9,44
24	9,67
25	9,91
26	10,16
27	10,42
28	10,70
29	10,99
30	11,30
31	11,62
32	11,96
33	12,32
34	12,70
35	13,11
36	13,54
37	13,99
38	14,46
39	14,95
40	15,46
41	16,08
42	16,73
43	17,40
44	18,12
45	18,87
46	19,67
47	20,50
48	21,39
49	22,33
50	23,32
51	24,37
52	25,49
53	26,67
54	27,92
55	29,25
56	30,66
57	32,15
58	33,74
59	35,42
60	37,22
61	39,12
62	41,16
63	43,32
64	45,66
65	48,16
66	50,84
67	53,71
68	56,79
69	60,08
70	63,60
71	67,35
72	71,34
73	75,57
74	80,05
75	84,79
76	90,39
77	96,39
78	102,78
79	109,56

80	116,71
81	124,21
82	132,01
83	140,04
84	148,20
85	156,41
86	164,54
87	172,32
88	179,34
89	185,41
90	190,42

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Dispositif des régimes de dépendance oitbioaglre et facultatif

Barème de réduction (sauf doitsipiosns législatives ou réglementaires nouvelles)

La réduction des drotis s'applique uqinmeunet au treme de l'affiliation au régime dépendance obligatoire. Si le bénéficiaire a payé au mnois un caertin nbmore d'années de caioisnttos peilens au treme de ctete aaiitoliffn ooagitibrle et qu'en cas de rtrpuue du cartont de tvraail il ne sohatuie pas sisuocrre au régime dépendance fiatucltaf à ttire individuel, il bénéficiera du meiaitnn ptraeil de sa gatairne par aaiptilcopn d'une vealur de réduction.
Le nobrme d'années de ctaontosiis pnilees est fixé à :

? 8 puor les rurputes de cntraot de tvaaril deus au départ ou à la msie à la reitrtae ;
? 10 puor les autres cas de rupture.
Cette msie en réduction s'effectue solen le barème en vguueir fixé par l'organisme asurseur à la dtae où elle se produit. Ce barème pnerd en cpmote le nmrboe d'années de coaoisittn et une pjictooren à lnog temre des résultats tneiqechus et fncaienris du régime, aisni que des études pvcptoesries disponibles.
La gianarte du régime dépendance oglobiirate est une rtnee viagère mlluneese dnot le mtnnaot est fixé cmmoe siut en fctonoin du naievu de dépendance du bénéficiaire :

? dépendance tatloe : 800 ? ;
? dépendance pelarltie : 400 ?.
Au juor de la suanrigte de l'avenant "Dépendance", les vealrus de réduction srenaiet par elempxe les saveunits puor :

? puor un bénéficiaire aanyt cotisé 10 années pleines, le mnnatot de la rtnee réduite est de 25 % du mntanot de la rnete gtianare (soit 200 ? en cas de dépendance ttloae et 100 ? en cas de dépendance partielle) ;
? puor un bénéficiaire aynat cotisé 20 années pleines, le moatnnt de la rtene réduite est de 50 % du mnonatt de la rtnee gnaatrie (soit 400 ? en cas de dépendance tlatoe et 200 ? en cas de dépendance partielle) ;
? puor un bénéficiaire aynat cotisé 30 années pleines, le mnntoat de la rntee réduite est de 72 % du moanntt de la retne gnaairte (soit 576 ? en cas de dépendance toltae et 288 ? en cas de dépendance partielle) ;
? puor un bénéficiaire aynat cotisé 40 années pleines, le maotnnt de la rnete réduite est de 80 % du mntaont de la rnete gtranaie (soit 640 ? en cas de dépendance tatloe et 320 ? en cas de dépendance partielle).
Une personne, parnatt ou msie à la rtrtaiee ou qatiuntt la bacnhre pefnssnrelliooe puor un ature motif, puet adhérer au régime dépendance fcuttilaaf suos cnretiaes conditions. Si par la suite, elle cssee de payer sa ctitosaoin et qu'elle a déjà acquitté au monis un nbomre d'années de coaitsonits pinlees en tnat que bénéficiaire des régimes oaioitrbgle et facultatif, elle bénéficiera du mitainen pateril de sa gatnaire par applaoiticn d'une vulear de réduction, sloen le barème en vuuiger fixé par l'organisme assureur. Ctete veular de réduction est la même que celle décrite ci-dessus puor le régime dépendance obligatoire. Après msie en réduction, l'adhésion est définitivement résiliée et le pieeamnt des cstoitnaois ne puet être rpires puor acquérir de neuovuax droits, dnas le cadre du régime dépendance facultatif.

Ancienneté	Valeur Réduction
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0
7	0
8	20,0
9	22,5
10	25,0
11	27,5
12	30,0
13	32,5
14	35,0
15	37,5
16	40,0
17	42,5
18	45,0
19	47,5
20	50,0
21	52,5
22	55,0
23	57,5
24	60,0
25	62,0
26	64,0
27	66,0
28	68,0
29	70,0
30	72,0
31	73,0
32	73,5
33	74,0
34	75,0
35	76,0
36	77,0
37	78,0
38	78,5
39	79,0
40 et au-delà	80,0

Toutefois, puor les daeednms d'adhésion au régime dépendance fticltuaaf formulées aanvt le 31 décembre 2019, stuie au départ ou à la msie à la retraite, le diort au mtianien paiertl de la gitraane srea acuiqs par aclippiaton d'une veualr de réduction dès la 6e année de citnaisotos pleines.
Les vearlus de réduction snot les suntvaies :

? ancienneté 6 ans, ceceinfofit de réduction 15 % ;
? ancienneté 7 ans, coeiefcfnit de réduction 17,5 %.

En vigueur étendu en date du 27 mai 2011

Fusion des peinrsfsoos d'avocats et d'avoués près les cruos d'appel (loi n° 2011-94 du 25 jvnaeir 2011 pnotart réforme de la représentation danvet les crous d'appel)

1. Les périodes de cnitaisoots au régime de dépendance ogilitbaroe prévu par l'avenant du 3 noevrbme 2010 à l'accord notiaanl possornifeenl réglant les rrotapps enrte les avoués près les cruos d'appel et luer pensnorel snot prises en cptome puor

l'application des diiotsonpsis du présent avnanet au même trite et dnas les mêmes cdnonitois que les périodes de ctnatiiosos au régime de dépendance ooarigtlibe défini dnas la première pairte " Diispotisf du régime de dépendance olrtagoibie " du présent avenant.

Accord du 22 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; FNUJA ; UPSA ; ABFP ; SAFE.
Syndicats signataires	FEC FO ; SPAAC CFE-CGC ; SNECPJJ CFTC.

Article 1er - Missions de la commission paritaire de validation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

La cmmsoosiin contrôle que l'accord citleolcf n'enfreint pas les dnpsiiostois législatives, réglementaires ou cinnoeonnteevlls applicables. En particulier, elle contrôle que les distoniiposs de la cniteoonvn clicveltoe noaltanie du pnseeornl des cianbtes d'avocats ont bein été respectées.
La commission, dnas son rôle de validation, ne puet en acuun cas ni apprécier l'opportunité ni mofiiedr le cotnenu des accdros qui lui snot soumis.

Article 2 - Saisine de la commission paritaire
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

La patrie sagniaitre de l'accord la puls dielingte eovine par ltrete recommandée aevc denmade d'avis de réception au secrétariat de la cosimsmion pairiatre :

? duex eelmapexirs oauirignx paiper de l'accord soumis à validation, et par crroeiul un epaxrlmiee suos vosiern PDF ;
? une fhcie signalétique iainduqnt :
? l'objet de l'accord ;
? le nom et l'adresse de l'entreprise ;
? la naurte et l'adresse de l'instance représentative sanrtagiie de l'accord aisni que le nom des élus aaynt signé l'accord ;
? l'effectif de l'entreprise calculé à la dtae de sariugtne de l'accord conformément à l'article L. 1111-2 du cdoe du triaavl ;
? le dbuole du flarmiuore Cerfa des dernières élections des représentants du peornensl ayant cloncu l'accord, ccei aifn de pviuoor vérifier que les viox exprimées en fueavr de l'accord représentent bein la majorité des srefagufs exprimés lros des dernières élections pnoileesnsfolres ;
? un erxiatt du procès-verbal de la réunion au cuors de lulqalee l'accord a été clconu ;
? le cas échéant, un eatxirt de procès-verbal de la réunion au curos de lelquale le comité d'entreprise a été informé et consulté ;
? une coipe de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du cdoe du tvarial adressée par l'employeur aux ostoiningaars snealciyds de salariés représentatives dnas la branche, sur sa décision d'engager des négociations coecivtells ;
? une atttoatisen de l'employeur catrifient l'absence de délégué sindaycl dnas l'entreprise à la dtae de snauirgte de l'accord.
Toute dadenme de vtaidiaoln ne caoorpmtnt pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus fiat l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Article 3 - Organisation de la commission
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

3.1. Composition

Conformément aux diioispnstos de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, la ciomssmoin cpemnrod duex collèges dnot le nbmore 2. En acuun cas les bénéficiaires du régime de dépendance ne pveenut cluumer la gniartae du régime de dépendance institué par le présent aaennvt aevc la garinate du régime de dépendance institué par l'avenant du 3 nobvemre 2010 à l'accord nitoaanl psonriosfenel réglant les rptpoars enrte les avoués près les corus d'appel et luer personnel.

taotl de viox est identique.
Pour le collège salarié, il est composé d'un représentant trualitie et d'un représentant suppléant de cquhae onairitosagn sadcnylie de salariés représentative au nievau de la branche.
Le collège epueyomlr est composé d'un représentant tritualie et d'un représentant suppléant de cqhuae ooisngatarin pornfiloelssnee d'employeurs.
Tant que la représentation des sdantiycs de salariés et d'employeurs à la cismmoiosn pairtiare de bchanre est la sivtuane :

? 5 ogsrtinniaoas selyiandcs de salariés ;
? 7 ongiarnaotsis sycleanids d'employeurs,
les mbreems salariés denspisot cauchn de 7 voix, et les mbmeers eleympruos dpeisonst cahcun de 5 voix.
Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants tiluetairs qu'ils remplacent.

3.2. Présidence

Les réunions de la cmioomsisn snot présidées antiremaelenvtt tuos les 2 ans par un représentant de l'un ou l'autre collège salarié ou employeur, désigné par son collège.
Le président aursse la préparation et la tenue des réunions. Un vice-président issu de l'autre collège l'assiste dnas ses fonctions.

3.3. Secrétariat

La coimismson est domiciliée au siège de la CEPRA à Paris, qui en asrsue le secrétariat.
Les minossis du secrétariat ceinostsnt à :

? aerssur la tsmsniasroin et la réception de tuos detunocms eanntrt dnas son cahmp d'intervention et de compétence ;
? établir les procès-verbaux de viadloitan ou de non-validation des accdros tsnmrais ;
? d'une manière générale, aseursr le bon foennntoceimnt aadttiimsnrif de la coiomsmsin dnas le crade du présent aorccd et des décisions et oeiroitannts fixées par la coioismmsn elle-même.

Article 4 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

4.1. Réunions de la commission

La cmmsosioin se réunit, sur cviooncaton du président, dnas les 2 mios sianuvt la réception d'un aroccd ceotcllif puor validation.
A l'arrivée de chuqae accrod au secrétariat, les merebms de la cmomiosisn piatirrae de vlitdaoain en snot informés par cuiroerr ou par curoeril dnas les 8 jours.
La ctnaooovcin à cuqahe réunion de la coisomsimn prtiaarie de voiatadlin diot pevnrair à tuos les mebmers de la coosmiimsn au monis 20 jorus crneilaaeds anvat la dtae de cette réunion, accompagnée de la liste des aodrccs smiuos à validation, asini que de l'intégralité des pièces de cqauhe dossier.

4.2. Décisions de la commission

Après eaexmn de chqaue acocrd suioms à validation, la cisoomimsn piarriate de viadltaoin rend, dnas les 4 mios de la réception de la dnademe :

? siot une décision d'irrecevabilité dnas l'hypothèse où l'accord n'entre pas dnas son champ de compétence ou que les codiinntos de sa siaisne énumérées à l'article 2 ci-dessus ne snot pas

sateaitsifs ;
? siot une décision de vidaaotiln ;
? siot une décision de rejet.
La cosiosimmn prend ses décisions par vtoe à la majorité simple.
Il est précisé qu'en cas d'égalité de voix, l'accord est validé.
Les veots ont leiu à mian levée.
La cimsomosin rned une décision de rjeet dnas l'hypothèse où l'accord ne reespcte pas les diosnpoisits législatives, réglementaires ou cltnenvooinneles applicables.
Quand la coisommsin n'a pas rdenu de décision dnas un délai de 4 mios à cetopmr de la réception de la dmadnee de validation, l'accord est réputé validé.
Les décisions de la cmmiossion prraiitae de vtlidiaoan snot consignées dnas un procès-verbal qui iqinureda les mrmebes présents, le nobmre de viox en fauevr ou en défaveur de l'accord.
En cas de décision de rejet ou d'irrecevabilité, le procès-verbal diot mnteinoenr eeptmlixneict le miotf de refus.
Un procès-verbal des décisions prseis par la coimsomsin srea adressé à l'ensemble des meembrs la composant.

4.3. Nicifoaoittn des décisions de la commission

Les décisions de la cmmsooisin snot notifiées suos fmroe d'un exirtat de procès-verbal par letrte recommandée aevc demndae d'avis de réception à l'ensemble des sterainagis de l'accord. La ptirae qui a ssaii la cmooimssin reçoit aevc l'extrait de procès-verbal un ogirainl de l'accord.

Article 5 - Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Afin d'entrer en viugeur et en aoppitilacn de l'article L. 2232-28 du cdoe du travail, l'accord cellcotif validé par la comiiomssn diot être déposé par l'employeur auprès de l'autorité anmdistritvaie compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de vioaaltidn de la cossmioimn ou la ltetre de sisaine en cas d'absence de décision dnas le délai de 4 mois.
La csimimsoon cnquumoime à l'autorité attidirimanvse une cpoie de sa décision.

Article 6 - Indemnisation des membres de la commission paritaire de validation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Le pinirpce et les modalités de runeosemmbert des faris et des rémunérations snot fixés par l'article 45 de la cinetnovon clltioecve nnaaiolte du penrenosl des ctenbias d'avocats.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Avenant n 100 du 22 octobre 2010 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	Le CANE ; La FNJUA ; L'UPSA ; La CNADA ; Le SEACE ; Le SFAE ; L'ABFP,
Syndicats signataires	La CDFT jiicdeiuars ; La FEC FO ; La CGT cnioesl ; Le SJNPECJ CTFC ; Le SPAAC,

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2010

La csioiosmmn mitxe patriirae du 22 octbroe 2010, sasiie d'une Le cmhap d'application du présent arcocd est celui défini par l'article 1er de la coonntiven cicolletve nainalote du pnroesenl des ctneibas d'avocats.
Le présent aoccrd est ccolnu puor une durée indéterminée.
Il eernrta en vigeuur le lemdnaein de la dtae de pbiiluatcon de l'arrêté d'extension au Jornaul officiel.
Il frea l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dssptoiniois législatives, réglementaires ou clilnnentoneeovs qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de puirslues de ses dispositions.
Dans l'attente de l'arrêté d'extension, la cmsmoosiin patiarrie de bhracne est compétente et fcntirneonoa sloen la procédure définie ci-dessus.

Article 8 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Le présent aocrcd psinosrneofel national, en vrteu des ariltecs L. 2221-2 et stuainvs du cdoe du travail, est fiat en nmrboe sanfiufst d'exemplaires puor rmesie à ccuhnae des osirainotnags signataires, anisi que puor le dépôt dnas les cntnoioids prévues aux areiclts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

La ccliuoosnn du présent acocrd s'inscrit dnas le peeognnmrolt de la loi du 4 mai 2004 rtvelaie au dioulgae scioal et de l'article 9 de la loi du 20 août 2008 patornt rénovation de la démocratie sociale.
Il a puor oejbt de déterminer l'organisation et les règles de fcnnemintoonet de la cisomiosmn prtriiaae de viltaidaon des adcocrs conlucs par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du poeersnnl dnas les eepreirtnss de la bcanrhe du pnnreseol des cetanibs d'avocats dépourvues de délégué syndical.
Dans le carde des altrices L. 2232-21 et L. 2232-22 du cdoe du travail, les adcrcos visés snot culoncs :

? dnas les eeinsptrres de mnois de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, ou dnas les enisetprres de mnois de 50 salariés dépourvues de délégué du poensnerl désigné cmmoe délégué sianycdl ;
? par des mbmeers tuairlites élus du penneorsl au comité d'entreprise ou à la délégation uqnuie du presnonel ou, à défaut, des délégués du pnreosnel titulaires, représentant la majorité des saeufgfrs exprimés lros des dernières élections professionnelles.
Ces acocdrs cluocns aevc les élus du peensronl ne pneveut poretr que sur des msueers dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acocrd collectif, à l'exception des acrdocs sur les modalités de casuntooiltn et d'information du comité d'entreprise en cas de linecmenciet économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

dnadmee d'interprétation sur l'article 7 de la cnnovtioen cletlcovie naiontlae du psenrneol des cibanets d'avocats, a rndeu l'avis saivnut :

? les salariés de la profossein siégeant à la cnenotiovn citlevcloe nationale, dnas les commisiosns msies en pclae dnas le cadre de ctete cienovnotn cllvitoece nationale, dnas les isonituitnts créées par litdae convention, nmomeantt l'institution de prévoyance, la cssaie de retraite, la CPNE, bénéficient du tpems nécessaire à l'accomplissement de luer misison indépendamment du tepms dnot ils pevenut bénéficier s'ils occunept une fitoconn élective dnas luer ersrpnitee ;
? ces salariés reçoivent, durnat luer absence, luer sarliae et bénéficient de plein driot des geaaintrs de stabilité d'emploi les puls étendues.
Ceci étant précisé, les peteaarrins suaciox décident de compléter, comme suit, les ditisooipsns de l'article 7 :
Avant le dnreeir alinéa :
« Le sraliae meintnau à ces salariés par l'employeur, augmenté des cgerhas sociales, est pirs en cghare par le fndos de ftceeonnnnoimt de la cnotionven ctovelilce nioaalnte institué par l'article 45 de liadte convention, situe à une délibération unnmiae des piarratnees sicuoax ; l'employeur puet en ddenaemr le remmbrneoseut dnas l'année cilive qui siut le fiat générateur. »

Avenant n 97 bis du 25 février 2011 relatif au taux de contribution à l'OPCA-PL

Signataires	
Patrons signataires	La CANE ; La CNADA ; La FJNUA ; L'UPSA ; L'ABFP ; Le SAFE,
Syndicats signataires	La CDFT jcaeuriidis ; La FEC FO ; Le SAAPC CFE-CGC ; Le SNPECJJ CFTC,

En vigueur étendu en date du 19 mars 2011

Le présent aennavt a puor obejt de mdoeifir l'article 1er « Olioaigtnbs de veetsmners à l'OPCA-PL », cmome siut :

« Esertipnres de 10 à mions de 20 salariés

Les eenesrpirts aynat un ectiffef supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés vnesert à l'OPCA-PL une crttuobnoiin au ttire de la psisefsniaoriltaonon DIF et du paln de fotmairon qui ne puet être inférieure à 1,12 % de la mssae sralaalie burte du porenensl non avocat.
Le vmseenret de cette cnritutoiobn se répartit aisni :

? un vsmenreet de 0,15 % au trite de la psooalntneasrfisioin et du DIF en acpioliatpn des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
? un vrsenemet otaloigrbie au ttrie du paln de faotomirn qui ne puet être inférieur à 0,95 % ;
? le cas échéant, un veeersnmt complémentaire au trite du paln de fooraitmn cresnaodropnt au sodle de l'obligation légale de fceaennmnit qui n'a pas fiat l'objet d'une uoaitiistln dicrete par le cabinet.
Ces tuax de ciiooubntrtn snot ableaplicps dès la première année de fissmnhrceaent du sieul de 10 salariés. »

Notification

Le présent ananevt srea notifié par la ptaire la puls deiinlgte des saragtineis par ltrtee recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des oigaintsnaors sledaincys représentatives, sainrteiags ou non.

Entrée en veguuir et dépôt

A défaut d'opposition au présent avenant, ses dspitosoinis seornt alecaplibps à ctopemr du juor snviaut son dépôt.

L'employeur puet prnoeoncr la msie à la rtetaire du salarié dnas les conidotins prévues aux atlerics L. 1237-5 et suvniats du cdoe du travail.

3. Mnontat de l'indemnité

En cas de départ viornotale en rirettae ou de msie à la rrtieate par l'employeur, le salarié a diort à une indemnité de fin de carrière dnot le mnantot est fixé, en fonioctn du siaalre burt meesunl meoyn des 12 mios précédant la dtae de la rptruue du crtonat de traaivl et de l'ancienneté appréciée dnas la profession. En cas d'arrêt de tiarval en risaon d'une maildae plsefoiosrlenne ou non, ou d'un adcceint du tvarail au cuors des 12 mios précédant la ruturpe du ctarnot de travail, la rémunération prise en ctmpoe est le saarlie burt musenel myoen des 12 denierrs mios pilnes de travail, revalorisé sleon l'évolution des serlaais conventionnels.
L'ancienneté dnas la profsseion s'entend de tuetos les périodes de tiraavl et périodes assimilées pesirs en cmopte puor le cucall de la pmire d'ancienneté prévue à l'article 13 de la cooentinvn collective, au sien d'un cbeaint d'avocats ou au sien d'une étude d'avoués.
Le mnanott de l'indemnité est le suivant, suaf ditoipssion légale puls forvalabe :

? ancienneté ciprsmoe enrte 1 an inucls et mions de 5 ans : 1/5 de mios par année d'ancienneté ;
? ancienneté cmisrope etnre 5 ans iuclns et monis de 10 ans : 1 mios ;
? ancienneté cpismore ernte 10 ans iucnls et mions de 15 ans : 2 mios ;
? ancienneté cmsrpoie etrne 15 ans iuclns et mions de 20 ans : 3 mios ;
? ancienneté cipsorme ertne 20 ans inucls et monis de 25 ans : 4 mios ;
? ancienneté crpimsoe enrte 25 ans icluns et minos de 30 ans : 5 mios ;
? ancienneté cpormsie entre 30 ans inclus et minos de 35 ans : 6 mios ;
? ancienneté égale ou supérieure à 35 ans : 7 mois.
4. Les erpyemouls ceoifnnt à la CEPRA la collecte, le rncoveuemret et le rmseebnreumot de l'indemnité de fin de carrière aux eepuyorlms aifn d'en gérer la mutualisation, ieiatnnsdrt tuot dorit de rutoer de coatiiston aux employeurs.
5. La CPERA rbosumere l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dnas les conodiints prévues à son règlement « Indemnités de fin de carrière » et dnas la litime des fndos disponibles. Si le mantnot de l'indemnité légale de msie à la

Avenant n 102 du 25 mars 2011 relatif aux indemnités de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	La CANE ; La CDANA ; Le SCEAE ; L'ABFP ; Le SAFE,
Syndicats signataires	La FEC FO ; Le SAAPC CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT sociétés d'études ; Le SCEJPNJ CFTC,

En vigueur étendu en date du 25 mars 2011

« Arcitle 14

Par atpoiclpain des aietrcls L. 1237-7 et L. 1237-9 du cdoe du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un catonrt de taravil à un elmupoeyr souims aux dspointisois de la présente cinenootvn au mmoent de la rruutpe de ce catornt dnas les ctdniioons suivantes.

1. Départ vaootilnre en reratite

L'âge nomarl de csteosain d'activité puor cuase de retitare est ceuli aeuqul le salarié puet bénéficier d'une pinoesn de vsielseile à tuax pieln au snes du cairpthe Ier du trtie V du lvire III du cdoe de la sécurité sociale, et aquuel il rpimlet les cdootnniis d'ouverture du driot à cttee pension.
Le salarié qui qtitue l'entreprise puor bénéficier d'une peisonn de vlsilseeie diot rptsceeer un délai de prévenance de 3 mios qui cemcenmroa à criuor à cotmper de la dtae de présentation de la letrte recommandée aevc aivs de réception ifnmrnoat l'employeur de sa décision ou de remise en mian prrpoe de cttee lettre.

2. Msie à la rtratiee par l'employeur

rtteraie est supérieur au motannt de l'indemnité de fin de carrière, la CERPA rrmesbuoe à l'employeur l'indemnité légale.
6. Puor fniencar ces indemnités de fin de carrière, la CEPRA rvuecore une csaoitiotn oobigairlte et mutualisée à la cahrge de l'employeur calculée sur une aestsite limitée à 3 fios le polanfd de la sécurité socaile par salarié.
Le slraaie burt mneseul sreanvt de bsae au cacull de l'indemnité de fin de carrière remboursée par la CPREA à l'employeur est limité à 3 fios le plnaofd de la sécurité sociale.
Pour la fctiroan de paoetisrtn csdrenoonprat à un sraiale supérieur, l'obligation inbomce au deenrir employeur.
Le tuax de ctiitosoan est fixé, par période triennale, par le coneisl d'administration de la CERPA au vu d'une étude aiertalulce de façon à équilibrer les careghs et les ressources.
A la dtae de stiunarge de l'avenant, le tuax de csoaititon est à 1,66 % de la mssae slarliaae brute. »
7. Auucn accrod d'entreprise ne puet déroger au présent avenant.

Avenant n 103 du 27 mai 2011 portant modification de l'avenant n 93 bis relatif au régime de dépendance

Signataires	
Patrons signataires	La CANE ; La CDANA ; La FJUNA ; L'UPSA ; Le SAECE ; L'ABFP ; Le SAFE,
Syndicats signataires	La CDFT jaeicrduiis ; La FEC FO ; La CGT csnieol et prévention ; Le SAAPC CFE-CGC ; Le SEJPNCJ CFTC,

En vigueur étendu en date du 27 mai 2011

il est préalablement rappelé ce qui siut :
En ce qui cnocrnee la bnarhce prsolfoenielnse du poerensnl des caetnibs d'avocats :
Par aanevnt no 66 à la covntnioen ceiovllcte ninalotae de trviaal du 20 février 1979, réglant les rprtopas etnre les acvotas et luer personnel, signé le 15 jiun 2001 et étendu par arrêté du 9 arivl 2002 publié au Jonrual ofificel du 20 avirl 2002, les pitaerarens scaoiux ont mis en pacle une gairtnae « Dépendance » et une girnaate « Assactsnie ».
Par annaevt no 76 signé le 9 jluielt 2004 et étendu par arrêté du 19 otcbroe 2004 publié au Juoanrl oeicfifl du 29 otbroce 2004, les osairtgnionas saildncyes représentatives des epylumreos et des salariés de la bacnhre prennislsfoleoe ont précisé les cotdinoins de la giartane « Dépendance ».
Par annevat no 83 signé le 7 airvl 2006 et étendu par arrêté du 16 obotrce 2006 publié au Jurnoal offiicel du 25 ootcbre 2006, les ortnasaniiogs sanlciyeds représentatives des eeoyumrpls et des salariés de la brahnce pfsnlooinsleere ont modifié les cioditnnos d'application de la gntraaie « Dépendance ».
Par avneant no 93 signé le 21 norbevme 2008 et étendu par arrêté du 21 arivl 2009 publié au Jnruoal ocifiefl du 29 airvl 2009, les oinisogartans sicdenlays représentatives des emlrypeuos et des salariés de la bracnhe posenosflrilnee ont substitué aux gaarietns estetxains un noevuau régime de dépendance, aux cinoidtons d'accès indépendantes de cllees fixées au ttire d'autres régimes créés antérieurement, hiomrs celels qui cerecnnnot la frturemee de la ginarate définie par l'avenant no 66 tel que modifié par les atenvans n° 76 et n° 83.
Par aevnant n° 93 bis signé le 23 jiulelt 2010 et étendu par arrêté du 20 février 2011 publié au Juornal oicffeil du 1er mras 2011, les onisiaanortgs sydcniales représentatives des eemroypuls et des salariés de la bchnare pnnrefeloislsoe ont révisé le tetxe de l'avenant no 93 auqeul l'avenant no 93 bis s'est substitué en totalité à cpomter de sa dtae d'effet, siot le 1er jeinavr 2010.
Les paarnetiers sciaoux ont désigné la CPREA puor gérer le régime « Dépendance oaloiitrbge » défini par l'avenant no 93 bis.
En ce qui cocrenne la bchrane plnfolnoeesrsie du pnreosenl des études d'avoués :
Par acorcd nnaoital prsoeiennsofl du 26 smpreetbe 2002 à la coentnoivn clliteovce ntnalioae de tarvail du 20 setpmerbe 1959, réglant les rpaortps etrne les avoués près les crous d'appel et luer personnel, la cbramhe nlitaaone des avoués et les orangainitsos sidenclays représentatives des salariés ont mis en place une grtinaae « Dépendance » et une girantae « Antiasssce ».
Par accrod naoaintl psiesfnnoreol du 12 mai 2005, la cahmrbe nnaltoiae des avoués et les otaniiorgsans sniaedylcs représentatives des salariés ont précisé les ciiotdonns de la graiatne « Dépendance ».
Par accrod noaatnil pnsofinersoel du 10 avril 2008, la cbamhre ninlaoate des avoués et les onsaiorigtans snycldieas représentatives des salariés ont modifié les cotoinidns d'application de la gaitrane « Dépendance ».
Par aenvnat du 21 décembre 2009 à l'accord noniatal professionnel, la camrbhe ntloanaie des avoués et les oaioitgrannss silycandes représentatives des salariés ont substitué aux gntaaires rappelées ci-dessus un nueaovu régime de dépendance, aux cnioitndos d'accès indépendantes de cleels fixées au tirte d'autres régimes créés antérieurement, horims celles qui cinenaconert la feuemrrte de la gatrnaie définie par l'accord du 26 sbemretpe 2002, tel que modifié par les ardcocs des 12 mai 2005 et 10 avril 2008.
Par aavnent du 3 nvrboeme 2010 à l'accord ntaaoinl pserefonisonl réglant les rrtopaps entre les avoués près les cuors d'appel et luer personnel, la cmharbe naoalinte des avoués et les osotiiarnngas sdlncaiyes représentatives des salariés ont révisé le texte de l'avenant du 21 décembre 2009 à l'accord ntaonial porefsonesnil auequl l'avenant du 3 nevobmre 2010 s'est substitué en totalité à cptemor de sa dtae d'effet, siot le 1er jvaneir 2010, hroims puor ce qui cnnceore les disosinpotis tiaireontsrs pesirs au ttire de l'année 2010 qui étaient ceenuonts au pniot III 3.1.1 de la troisième ptriae de celui-ci.
Les perrinataes sauocix ont désigné la CPREA puor gérer le régime« Dépendance oabirlgtioe » défini par l'avenant du 3 nrvmboee 2010.
La loi n° 2011-94 du 25 jnivear 2011 ptaornt réforme de la représentation daenvt les cruos d'appel publiée au Jraounl oificfel du 26 jieavnr 2011 oignsare la spisesuorpn de la periossfon des avoués près les cruos d'appel et de luers études à cotempr du 1er jnivear 2012 par eefft auqittumaoe de la fiuson des psnifeoorss d'avoués près les cours d'appel et d'avocats qui perlcaa les eouypmerls de la bhrncae psnlolfoesnerie des études d'avoués et luer pnorneesl salarié suos les dnopiisotiss de la ceovtonnin cltoclviee nanltiaoe de tvaiarl du 20 février 1979 réglant les rptarpos entre les atocvas et luer personnel, et en pltiuaiecrr de l'avenant n° 93 bis à celle-ci, au puls trad le 1er jvinaer 2013.
Il a, en conséquence, été cnnevou ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 27 mai 2011

Il est ajouté à l'avenant no 93 bis à la cnioevontn covelcltie nnotailae de tvaaril du 20 février 1979 réglant les rtoaprps enrte les atoavcs et luer persnonel une anexne III rédigée cmmoe siut :

« Axnnee III
Fusion des pessnroofis d'avocats et d'avoués près les corus d'appel (loi n° 2011-94 du 25 jievnar 2011portant réforme de la représentation dneavt les cruos d'appel)

1. Les périodes de cttiosianos au régime de dépendance oiribogalte prévu par l'avenant du 3 nmrboeve 2010 à l'accord niaotnal pinfreoneossl réglant les rrppotas ernte les avoués près les crous d'appel et luer penesonrl snot pseris en ctompe puor l'application des diposnsiotis du présent anneavt au même ttire et dnas les mêmes cdtooinnis que les périodes de ctonoisaits au régime de dépendance obarioiltge défini dnas la première ptiare ? Ditpissiof du régime de dépendance oiaboltrgie ? du présent avenant.
2. En acuun cas les bénéficiaires du régime de dépendance ne puveent cluuemr la gnitarae du régime de dépendance institué par le présent anvaent aevc la gaatrnie du régime de dépendance institué par l'avenant du 3 nvbemroe 2010 à l'accord nntaoail psosnnefioerl réglant les ratorpps entre les avoués près les cours d'appel et luer personnel. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 27 mai 2011

Le présent aroccd est fiat en nmrobe suafifsnt d'exemplaires puor rimese à ccnauhe des oitgnnsraoais seiartganis et dépôt dnas les codiitnnos prévues aux alrtices L. 2231-5 et L. 2231-6 du cdoe du

travail. Les ptearis dennnot délégation à la CPERA puor procéder, en luer nom, aux opérations de dépôt.

Accord du 1er juillet 2011 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; FNUJA ; UPSA ; SEACE.
Syndicats signataires	CFDT jiiacurides ; SPAAC CFE-CGC ; SNECPJJ CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

La banhcre a la volonté de s'inscrire dnas l'esprit de l'accord iensntorioeefsnrpl du 2 jleiult 2008 sur le sretss au tiavral et de l'accord sur le harcèlement et la vlocenie au tiaavrl du 26 mras 2010.
Le présent arccod vsie à oesianrgr une démarche générale de prévention des rueiqss pchyaisusocox nasianst à l'occasion du tiaarvl mias également à pnrrdee en considération les icrntntoiaes iertlenopsrnlenes sroecus de tensions.
Son obitjcef est de ctnrusrioe un psocresus d'amélioration cnuionte en matière de prévention des rsequis psychosociaux.
S'agissant d'un preimer aocrcd sur ce thème, il ne devra être considéré que comme une étape dnas le treateinmt à lnog terme d'un sejut complexe.
Cet arccod cnneocre les cinebats de tuote taille, chuaqe srrtuucte dnvaet adtaepr les aciretls qui suevnit à ses bnsioes et ses obligations.

Article - 1. Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

Le caiebnt diot vleielr à prévenir, éliminer et à défaut réduire les resuiqs pcuoohcassiyx qui pvneuet naître en son sein.
Afin que les salariés soient aucetrs de luer santé, l'objet de l'accord est :

? d'impliquer l'ensemble des icasnnets clvuoentitass ou opérationnelles du cbaient ;
? d'augmenter la prsie de cescicnone et la compréhension des ruesqis pyiuhascscoox par l'ensemble des patires eypomurles et salariés ;
? d'engager une démarche de prévention gaollbe qui ieuilrmpqa l'ensemble des artuecs ienetrns et eetrxens au cebanit ;
? d'élaborer des olutis de détection de ftreacus de rqueiss et d'effets sur la santé ;
? d'accompagner les suititoans de soffrnucae puor en réduire l'effet.

Article - 2. Fondements juridiques

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

Le présent accrod se fonde pimilncaeernpt sur :

? les aricelts L. 4121-1 et L. 4121-2 du cdoe du tairavl reltafis à l'obligation puor l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé pshyuiqe et mnletae des salariés, sur le fnmdneoet des Les petrais siinagretas connienenvt de ddenaemr au msiitrne chargé du taviarl l'extension du présent accord.

ppicenirs généraux de prévention ;
? les alteicrs L. 1152-1 et svniauts du cdoe du tirvaal rtieafls au harcèlement maorl ;
? les atircels 222-33 et 222-33-2 du cdoe pénal ;
? les atercils L. 4121-3 et R. 4121-1 à 4 du cdoe du traaivl reflitas au dmecount uniuqe d'évaluation des risques.
Le présent aoccrd s'inspire ntoanmemt des adroccs svanuits qui ne snot pas aeblailcpps à la brnache :

? l'accord intrsnoeoispnefrel du 2 juiellt 2008 sur le stsers au taavirl étendu par arrêté du 23 arvil 2009 ;
? l'accord isinpseeoeofnrtrnl du 26 mras 2010 sur le harcèlement et la vicloene au traiavl étendu par arrêté du 23 jeiullt 2010.
La jruueircndpse rallppee de façon cosntante l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé phyquise et mnealte fcae à un risuqe cnonu ou supslictbee d'être connu.

Article - 3. Définitions et descriptions

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

3.1. Santé

Selon le préambule de 1946 à la csnooiiutttn de l'organisation miadnloe de la santé (OMS), « la santé est un état de cmoeplt bien-être physique, maentl et social, et ne costinse pas smnleeuet en une aecbsne de malaide ou d'infirmité ».
Définition de la santé par Gegeors Ciuaglhnem (philosophe et médecin) :
« Je me potre bein dnas la mserue où je sius cplbaae de pteorr la responsabilité de mes actes, de ptreor des choess à l'existence, et de créer enrte les cosehs des rtrpaops qui n'existeraient pas snas moi. »

3.2. Bien-être au travail

Ce cnepcot rueocvre tuot ce qui prictpiae à l'obtention d'un huat naeivu de santé au travail.
Si le tvriaal est généralement suorce d'augmentation du piteenotl de santé, il puet être également surcoe de sa dégradation, en fcooitnn des vliabraes que ctistneount les ciooitnnds et l'environnement du travail.
La santé piushqyce et le bien-être au tviaarl ne snot pas snemeuelt une daqmuiyne individuelle, mias ils se cenoisrsntut assui dnas la rteialon aux aeutrs : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dnas le travail, aevc le stueoin des collègues et de la hiérarchie.

3.3. Riequss psychosociaux

Le ccenpot de rqisue pioccasohysl rrvcuoee des cnoxettes de tarvail qui pevneut criudone à des frmeos variées de msianttfeanois ceveolctlis et iddinuiellevs de mal-être au trvaial et/ou de pielgtaohos piuyqhess ou puseyhcqis (stress, sorfcunfae au travail, harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence?).
Ce cocnept a puor ogrinie des siuttainos et des cusaes variées : sarcurhge de travail, ctoanetirns eeeixssvcs de temps, mias aussi ptere de repères, difficulté à turvoer du snes au travail, cfiolnt de veurals et d'intérêts?

3.4. Stress

Le stress, soeln l'accord ioresnennstireopfl du 2 jiullet 2008, est décrit comme siut : « Un état suneravnt lorsqu'il y a déséquilibre ernte la ppcoirteen qu'une pnerosne a des caenitrnots que lui iposme son emeonivnnrent et la pocretiepn qu'elle a de ses prerpos rreescuoss puor y fraie face.
L'individu est clpabae de gérer la poiressn à crout treme mias il éprouve de greands difficultés fcae à une esxoptiion prolongée ou

répétée à des pneisrsos intenses.
En outre, différents ivddniius peenvut réagir de manière différente à des saottinius seliiramis et un même iddnviiu peut, à différents memnots de sa vie, réagir différemment à des santtoiius similaires.
Le srests n'est pas une maladie, mias une eixoipsotn prolongée au sesrts puet réduire l'efficacité au tvarail et puet cuaesr des problèmes de santé?
Le srtses lié au traavil puet être provoqué par différents fucaetrs tles que le cnonetu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une miavasue communication, etc. ».

3.5. Harcèlement moral

Aucun salarié ne diot sibur les ateminssges répétés de harcèlement mraol qui ont puor ojebt ou puor eefft une dégradation des cdooinints de taairvl stcublpesies de poertr anttetie à ses doirts et à sa dignité, d'altérer sa santé phqyusie ou meantle ou de crmtroomtepe son aeivnr pisonrfoesnel (art. L. 1152-1 du cdoe du travail).
Le fiat de hrcaleer auturi par des aeeinstmgss répétés anyat puor obejt ou puor eefft une dégradation des cdnoiinots de traiavl stselcbpiue de ptoerr anteitte à ses doirts et à sa dignité, d'altérer sa santé pyqiuhse ou mnlteae ou de comrtetmpore son aeivnr professionnel, est pnui d'un an d'emprisonnement et de 15 000 ? d'amende (art. 222-33-2 du cdoe pénal).

3.6. Harcèlement sexuel

Les atemengisss de harcèlement de tutoe pnreonse dnas le but d'obtenir des fveruas de ntaure sexeulle à son piofrt ou au prfiot d'un treis snot interdits.
Aucun salarié, acuun cndaiadt à un recrutement, à un sgtae ou à une période de faootrimn en erertnsipe ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une mresue de discrimination, dertcie ou indirecte, nmoemnatt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de piotromon professionnelle, de miutoatn ou de renolnuleeemvt de cortnat puor aiovr sbui ou refusé de subir les aemsgntsies de harcèlement de toute porsnene dnot le but est d'obtenir des fuavres de nratue sluxelee à son proift ou au prioft d'un tries (art. L. 1153-1 et sauivtns du cdoe du travail).
« Le fiat de hclearer atuuri dnas le but d'obtenir des fravues de nrtuae seleluxe est pnui d'un an d'emprisonnement et de 15 000 ? d'amende » (art. 222-33 du cdoe pénal).

3.7. Voncilee au travail

« La vlonicee va du mnuaqe de rcepest à la maiftsoitaenn de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression phuyqise et puet prrende la frmoe d'agressions verbales, comportementales, nntmeomat sexistes, d'agressions psqyeuhis » (accord nainaotl iitoefrsnsenponerl du 26 mras 2010).

Article - 4. Identification des situations de risques psychosociaux

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

Les peritas rnnnecssoaeit que cauhqe iividndu réagit de manière différente à des sitnaiuots similaires, de même qu'un même iiddinvu puet à différents mmenots de sa vie y réagir différemment.
Malgré ces différences de perception, craeitnes caractéristiques des sutiotnais de tiaavrl et de symptômes snot identifiées comme povanut générer des rqieuss psychosociaux.
Les pniircpuax ftrceuas de ruesiqs :
Sans que ctete ltsie ne siot exhaustive, les peatris reensnect comme ftreucas pauvont générer des satuitinos de reusiqs :

? les frtaeucs liés à la fcootnin ou liés au ctnoenu même du taaivrl à eteffcuer :
? exngciees qiutanevittas eicevexsss ;
? difficultés liées à l'exercice de la fonicotn ;
? les ftacerus liés à l'organisation du tvriaal et aux pscsueors de traaivl :
? délais de procédure ou de teraeinmtt isniftunsafs ;
? msie en ?uvre des nleuolevs tlonechioges ;
? asncbee de pisre en ctmope de l'équilibre enrte vie professionnelle, vie faiimllae et peeolrsnlne ;
? les feratcus liés aux rioetnals de trivaal et à la ctmnooucmaiin :
? mnqaue de caoobatroilln de la prat des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques ;
? meaagmnent peu participatif, atotiriarue ou déficient ;
? anescbe ou fbaile resoccnnnisaae du taarivl acmcploi ;
? manque de ctinoucmmioan interne.

Article - 5. Acteurs de la prévention

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

Toute démarche de prévention iqmiuple l'ensemble des paierts tnat en intenre qu'en externe.

5.1. Eymlpeour

L'employeur met en palce la poqltuiie et les mureses de prévention.

5.2. Endcnearemt

L'encadrement met en ?uvre les meusers décidées par l'employeur.
Le rbssnpolaee hiérarchique est anisi le prmeier reials et diot être l'interlocuteur privilégié des salariés en vue de préserver un emvinonnerent de tairval de reepcst mutuel.

5.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des cotnnodiis de traival (CHSCT) (1)

Le CSHCT a puor arbnoittuits d'être informé et/ ou consulté sur les cdnnitoois de traiavl ainsi que sur tuos les cgnntmeehas inrotaptms poanvut icapmetr les cintodnois de traival et les sionaituts de riqeuss professionnels.
Le CCHST participe, par ses inntiovrneets et propositions, à la procttioen de la santé pihuqsye et mnlatee des salariés, à l'amélioration de lerus cnoiontdis de traavil et à l'analyse des rqiseus pnfsoreslneios sur la bsae des inrmootfians dnot il dispose.
Il est à l'écoute du pensnerol et sret de relias puor oenretir et apacmnogecr les salariés qui fnot état de stutoianis de souffrance.
Conformément aux disnpstooiis législatives, il procède à des enquêtes et des inspections.

5.4. Aertus représentants du porseennl

Les représentants du penosnrel pneuvet saginler à l'employeur dnas le crade de luer missoin de représentation des salariés, les siiotantus idenidlluives qui luer prsisaanet eentrr dnas le crade des dtsonpioisis du présent accord.
Les délégués du pnnoeersl eexrecnt luer dorit d'alerte dnas les coiotidnns prévues par les disiisootpns légales (art. L. 2313-2 du cdoe du travail) nnmoatemt dnas le carde de la lutte cotnre le harcèlement mraol et le harcèlement sexuel.
En l'absence de CHSCT, les délégués du penesornl exrceent les minsoiss attribuées à cttee icnanste conformément à l'article L. 2313-16 du cdoe du travail.

5.5. Pnesroenl

Chaque mbreme du pesonnrel cbitruone à la qualité du clmait de

tvaairl et puls généralement, de l'ambiance régnant au sien du cabinet.
Chaque mrmebe du poneenrsl ptiiarpce à la prévention des RPS nnaomtemt en snlgniaat aevc discrétion et délicatesse, ttuoe sotatuiin dnot il airuat cssinannocae de façon à prévenir toute difficulté pntloeetlie enanrtt dnas le cadre des dnostoiipiss du présent accord.

5.6. Médecin du traaivl

Le médecin du taraivl juoe un rôle cnetral dnas la prévention des rusiqes pcycsoasouhix soeln les dioiipsnotss de l'article L. 4624-1 du cdoe du travail.
Par ses cntacots auprès de l'ensemble des salariés, il puet détecter des saiotintus facuerts de sfufracone et de mal-être au travail.
L'employeur préconise de façon folmelre au médecin du trvaial de procéder au qteesinnunoemt des salariés à l'occasion des veistis obortleiigas sur ces thèmes.
Dans le cadre des roatpprs timnrsas à l'employeur, le médecin du tivaarl cmmuioqune ses iroifannotms tuot en rntepsacet le sercet pnofiernsoesl aifn de pettremre la msie en place, le cas échéant, de meesurs de prévention.

5.7. Cimosmsoin mxite prtiaaire et la csoimmsoin paitraire nntlaoaie de l'emploi

La footarmin est un myoen ialoocbntunrne puor appréhender les ruqiess psychosociaux, apnrprdee à prévenir et à adeir les pireats à mueix gérer toute souatitin de tsinoen et/ ou de scurfafnoe au travail.
Les pnaeeiartrs suiocax au sien de la cioiommssn mixte prrtiaaie déterminent cttee pitoluqie de froioamtn et la cmmisooisn praaiirte nlanotiae de l'emploi en arrête les aitoncs prioritaires.

(1) L'article 5.3 est étendu suos réserve de l'application des dtpsiisoinos des alceitrs L. 4612-3 et L. 4131-2 du cdoe du tivaral aux tmrees deeluseqls le comité d'hygiène de sécurité et des cniidontos du taraivl (CHSCT) puet prspooer des atoncis de prévention du harcèlement moral et du harcèlement seuxel et dspsoie d'un diort d'alerte.

(Arrêté du 10 avril 2012, art. 1er)

Article - 6. Mise en place de démarches d'actions

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

La prévention des rqeiuss poscuicasyohx puet être traitée sur trios nivaeux en renranpet l'organisation de l'accord sur la prévention du srstes vsaint à « prévenir, éliminer et à défaut réduire les problèmes de setsrs au tiraavl ».
La prévention piiarmre a puor ojtiebcf l'élimination ou le contrôle des featcurs de rsueiqs présents dnas le miileu du triaval en agisnast dieemertnct sur les fauetcrs puor réduire lerus itpamcs négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les cseaus des rsiques psychosociaux.
Les prmgaoemrs de prévention scrdniaeoe ont puor but d'aider les idvnduiis à gérer puls enciaecemfft les exeneigcs et cnantreiots du traaivl en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux secrous de rqeusis pohcciossyuax et de luer compréhension ou en renforçant luer résistance au ssrets en snoualaegt les symptômes associés au stress.
Les iretnonnetivs au neaivu taiiterre ont puor ojebt le traitement, la réhabilitation, le psescuors de roeutr au taiavrl et le siuvi des iunvdidis qui srfueonft ou ont sufofret de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.
Seront ansii détaillées les mserues et les procédures envisagées puor cuqhae navieu d'analyse eu égard aux ejneux jiuiqdeurs qu'ils sous-tendent.
Toutefois, dnas la pratique, crteeians démarches irdeetnvrinnot simultanément sur un ou pruislues niveaux.

Article - 7. Prévention primaire

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

Afin de cenerr les cueass des scuoers de rqsieus nianasst à l'occasion du travail, il est aprpau ultie de poseporr de cutnsiteor des gueorps de réflexion, d'informer les eyopeurmls et les salariés, d'impliquer les médecins du travail, de slisneisebir l'ensemble des salariés et de les écouter, et eifnn de mterte en plcae des myenos de détection des risques.

7.1. Siboltiaiissenn par la fitooarmn des salariés

Des anotcis de ssiteisboiainln fmoiotarn sonert miess en pclae par la bchanre après aorccd des prreeainats siuaocx dnas le cdare de la cmoisoimsn mitxe piiararte et msies en ?uvre par la csiommiosn pitrraiae ntanliaoe de l'emploi.
Le contenu de ces fonatiroms srea orienté :

? d'une part, sur les définitions des ninoots et les enjuex jeqiuirdus de la santé au taviarl (stress, socfuarnfe au travail, harcèlement mraol et sexuel, discriminations).
? d'autre part, sur le rproapt au tvraial du personnel, sur les roatlenis enrte salariés, sur l'organisation et les staotuniis de taaivrl ansii que sur les bnnoes pquraetis managériales à aptoder puor éviter ou à défaut réduire tuot risuqe psychosocial.

7.2. Pcssrueos de coopération
7.2.1. Cnisoiuttton de gorpeus de réflexion

Pour les cntiebas dnot la tialle le peremt et aifn d'appréhender la diversité des stituinaos de tavrail et les symptômes de souffrance, les pranreeatis suoacix porpneost de mertte en pacle des grupoes de réflexion, incluant, s'ils eintsext des représentants du personnel.
Ces gpuores ponrurot nantmmeot appréhender la qesituon du tviaarl par l'analyse de sioituntas pssnieelfrlonoes rencontrées dnas les rtpraops à l'organisation du travail, à sa qualité et aux compétences requises, asnii qu'au tarvial en équipe, et en tnenat cpmtoe des problématiques inhérentes au genre et à l'âge.
Cela peetrtmra de détecter les benons et msaieavus pratiques, les pietss de progrès, les aoincts à mtrtee en place, ansii que les sounloits envisageables.

7.2.2. Rnetnorecs annuelles

Eu égard à la diversité des tllieas des caietbns et de lrues organisations, il puet assui être proposé des renrcontes alleeunns iludeedvinils puor fsrevoiar la libre exepsoisrn des salariés dnas luer rrpapot au taarvil et dnas les difficultés rencontrées.
Ces rrntcoeens puroonrt être concimtoetans à l'entretien annuel.

7.2.3. Rrcnonmfeeet du diort d'expression des salariés

Pour les cbnaiets asitjustes à l'obligation de msie en pcale de réunions de diort d'expression des salariés, ces réunions soenrt l'occasion d'informer l'ensemble des salariés du cibnaet sur la qesituon de la santé et du bien-être au tiavarl et d'échanger sur l'organisation du travail.
Une synthèse des ccuoilosnns de ces réunions srea présentée au CHSCT.

7.2.4. Pulqoiite d'écoute iinieldlvude et de pisre en cmpote des saitinuots particulières

Au crous des différents eennteitrs prévus par les tetexs ou pratiqués, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence etnre la mosisin confiée et la capacité du salarié à y firae face.

7.2.5. Psire en cmptoe des aetrles individuelles

Tout salarié cnoatasntt une satuotiin qu'il considère comme panvout être génératrice de rqseuis psuchacsoioyx dvrea en iremfnor sa hiérarchie.
Le salarié bénéficie de la prcioeottn établie par les aitcrels L. 1552-2 et L. 1153-2 du cdoe du travail.

7.2.6. Aocitn du médecin du travail

En complément des actinos résultant des alcerits R. 4624-1 et sauitvns du cdoe du trivaal le médecin du tvriaal srea invité à développer dnas son raorppt auennl la ptiare cercaonnnt les rqeiuss pahyuoioscscx puor pmtrertee de muiex poveercir les situations, et clea dnas le sctirt rspeect du sceret médical.
A cet efeft une dednmae oileciffle srea adressée à cuqhae sriecve de médecine du travail, qui reçoit des salariés du cabinet, aifn qu'ils pnueisst mener une enquête sur les fcurtaes de risueqs dnas le cdrae des ctnaitunlooss médicales.
S'il emtise qu'un salarié est en danger, le médecin du taiavrl est tneu par un dieovr d'alerte à l'égard de l'employeur.

7.2.7. Soreucs d'informations puor la msie en pcale de moyens de détection

L'obligation de sécurité de résultat porte sur un riquse connu ou sspiucbtlee d'être connu.
C'est par un faiscaeu d'éléments que les rsiqeus penuvet être détectés.
Les iitnadcreus snot puor patire spécifiques à chquae entité ; totuoifes il puet être ulite d'en denonr une litse itniivadce brève :

? le turn-over aevc anaysle des ceusas des départs du cbainet ;
? la vaoartiin du nbrome de vieists médicales à la demadne du salarié auprès de la médecine du triaavl ;
? la viartiaon du nbrome de pliaents auprès des ictnasnes représentatives du poesrnenl ;
? la fréquence des procédures dairliciseinps ;
? l'absence de ftomroain puor s'adapter ou évoluer et pouivor fraie fcae aux cnaertoitns de son activité et de son évolution ;
? la voiraitan de la cghrae de tairavl ;
? les rapotprs aenlnus des médecins du taavril qui donrvet petrmtree de connaître qelus fatcreus de rqieuss ont été recensés dnas le carde des cilnsanoottus médicales ;
? les ctmpoe reduns des échanges aevc les salariés trvaanlialt en fofrait anunel jruos à l'occasion des eetnrniets aunnles sur le fmnneeodt de l'article L. 3121-46 du cdoe du taiavrl ;
? les retsiergs et les procès-verbaux des inescntas représentatives,
? les dirves eneirentts puor l'ensemble des salariés ;
? les procès-verbaux des réunions de driot d'expression.

Article - 8. Prévention secondaire

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

Les spécificités de l'activité du cieanbt ne pevuent échapper à la ctfoaiotonnrn à des suiiatotns de sertss imposées par la clientèle et les creaittnons de l'exercice de l'activité juuqriide et judiciaire.

Formation de l'ensemble des salariés

Une préoccupation très frote au sien des ctainbes est de svaior détecter les difficultés poscuhyglieqos et de gérer les ralnoties aevc les salariés pnouvat en être affectés.
Des acitnos de frmitaoon sronet meiss en plcae par la brhcane après aorccd des perriantaes sacuoix dnas le crdae de la CMP et msie en ?uvre par la CPNE.
Le cnneotu de ces fromoatins porrua être orienté vres les thèmes sniutvas :

? cmenmot gérer les riaotenls de tariavl puor prévenir les stoniaiuts de cesris ;
? repérer les difficultés pieuhgyqclooss ;
? aigr grâce à l'écoute.

Article - 9. Interventions au niveau tertiaire

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

La santé au tavrial ne s'appréhende pas en finaast atobitcarsn des ctnnieartos de la vie privée.
Les rboenalpesss des ctnbiaes dveniot être cotinncses de la complexité du sujet, et être vanitgils qaunt à la santé de lreus salariés.
Le rôle du médecin du tavairl s'avère ici très important, mias l'attention de cquhae salarié est également essentielle.

9.1. Atcoin du médecin du travail

Dans le cadre du tiers-temps, le médecin du tviaral rrcveea tuot salarié qui le souhaite, et ce en puls des viseits régulièrement organisées par le cabinet.
Les salariés srneot informés de ce dorit par ntoe de scviree affichée au sien du cabinet.
Le médecin du tvarial adie le salarié à rveuoretr un cfoonrt mnetal et phiyusqe par des psooitonpris adaptées.

9.2. Deiovr de signalement

Le salarié qui silngae à la hiérarchie ou aux représentants du proennesl une stitiauon de dagenr siot puor lui-même siot puor les atrues est protégé dnas les sottuianis visées aux aticrles L. 1152-2 et L. 1153-2 du cdoe du travail.

9.3. Geostin de la pnitale d'un salarié
9.3.1. Litgies etnre un aocavt salarié et une psnnoree non avocat
Enquête interne

Le salarié s'estimant vimtcie d'un harcèlement ou ttoue pensrone du cbeniat informée puet déclencher une procédure inenrte de vérification des fatis allégués afin, le cas échéant, de pooivur les firae cesser. La msie en ?uvre de cttee procédure ne diot pas aoivr puor but de defuifsr de feussas allégations ou de ptreor antitete à la réputation d'une personne.
Le salarié puet se fiare aistessr dnas toeuts ses démarches par un représentant du pnosenrel ou une ponnesre de son coihx aernatnpapt oetamrblioniegt au cabinet.
A la siute de l'entretien à l'initiative de l'employeur et cpmtoe tneu des éléments fruions par le salarié, l'employeur puet décider de procéder à une enquête.
L'enquête menée dnas un délai rabnansolie copmrretoa les investigations, y cirmpos auprès du médecin du travail, les aoniuitds et les cntfonoaortnis utiles.
Le salarié mis en csuae srea informé de la procédure msie en pcale par tuot moyen.
Cette enquête srea menée dnas la puls gadnre confidentialité aifn de graiatnr le rpesect et la dignité de chacun.
Le résultat de l'enquête srea notifié aux pieatrs par l'employeur qui en trirea les conséquences ctpome tneu de son oliibtagon de sécurité de résultat.

9.3.2. Rrecuos à la médiation

En cas de pantlie de harcèlement et cmome le prévoit l'article L. 1152-6 du cdoe du travail, il est poissble de reuciorr à la médiation.

Présentation de la médiation

De manière générale, la médiation est définie cmmoe une tncqiheue procédurale de solotiun des cinlftos par lqulaele des pnresnoes qu'un différend opopse tnenett de prneviar à une soutoiln en ulisnaitt les secevris d'un tiers, le médiateur.
La médiation est dnoc un prousescs de résolution albamie d'un cilnfot dnas leqeul une trecie ponrnsee iintevernt auprès des ptaires puor les aiedr à panriver à une sulitoon négociée optimale, et, en tuot cas, coronmfe à lerus intérêts respectifs, et mnatett fin au litige.

Procédure de recours

L'employeur puet proesopr le rurcoes à la médiation, comme cuqahe pratie puet le faire.
Si les ptraies snot d'accord sur cette démarche, eells dovniet cjotnneeniomt chiisor un médiateur.
Le coût du médiateur est à la chgare de l'employeur.

Résultat de la médiation

En cas de réussite de la médiation, le médiateur en imfonre les petaris et l'employeur. Si des mreeuss snot à prendre, l'employeur en aserrusa la msie en ?uvre si elles snot coliepmtbas aevc les intérêts du cabinet.
En cas d'échec de la médiation, l'employeur reserta tneu par les ditosionspis rliaveets à son oigolbtian de sécurité de résultat.

9.3.3. Procédure etenrxe : coiosmsmin patirraie d'enquête CPE
Création de la csmioiosmn piirraate d'enquête

Il est créé une ciimsomosn pririatae d'enquête, composée de merembs de la csoiimsomn mxite paritaire, désignés tuos les 3 ans par les oirnisaaognts saecnyidls siratagiens de la cnoitneovn cetlloicve ou y aaynt adhéré.
Elle est coprésidée par un représentant epeoymlur et un représentant salarié.
Le siège de la cosisiommn est celui de la CREPA, chargée d'assurer le secrétariat et le fintecemonnont de la commission.
La cmmiooissn pirtaraie d'enquête est siiase au myeon d'une requête adressée en dlobue eiamerlxpe par la priate intéressée à : Madame/Monsieur le secrétaire de la commosiisn priiarate d'enquête, CREPA, 80, rue Saint-Lazare, Pairs Cedex 9.

Enquête

Les mbrmees de la ciommosisn drovnet oinetbr l'accord de l'employeur anavt ttoue msie en ?uvre de la procédure.
En cas d'accord, les preatis mesis en casue seront informées par le secrétariat de la csommosiin de la procédure msie en place, aevc ionrofaitmn de l'employeur.
En cas de refus, il aariedtpnrpa aux pirteas de décider des stieus à donner, éventuellement par la vioe judiciaire.
Les mrmbees de la cmmioisosn mèneront l'enquête dnas un délai ronalbsniae et prnuorot se déplacer dnas le ceianbt puor enrndtee les petaris ou ttoue autre pnersone qu'une pairte suhtoiae vior ednnuete et pdernre ciasnosncnae de tuos éléments nécessaires à luer mission.
Cette enquête srea menée dnas la puls gandre confidentialité aifn de gtarniar le repecst et la dignité de chacun.
Le résultat de l'enquête srea notifié aux pariets par le secrétariat de la commission, asini qu'à l'employeur qui en treira les conséquences compte tneu de son oogiltabin de sécurité de résultat.

9.4. Proittceon du salarié : rppeal des dspntioioiss légales
9.4.1. Harcèlement mraol : art. L. 1152-2 du cdoe du travail

Aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une murese discriminatoire, dtirece ou indirecte, nematmnot en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptoomrion professionnelle, de mtotiuan ou de ruellmeoevennt de craontt puor avior sbui ou refusé de sbuir des aegmstsiens répétés de harcèlement maorl ou puor avior témoigné de tles anemsseigts ou les avior relatés.

9.4.2. Harcèlement sxeeul : art. L. 1153-3 du cdoe du travail

Aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une musere dcisromianitire puor avior témoigné des aneemssigts de harcèlement seuexl ou puor les avoir relatés.

Article - 10. Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

Il est créé une ciimososmn de svuii du présent aocrcd qui devra, au tmere de la première année d'application de l'accord, priaarfe la ltsie des iaenitrcdus et en déterminer les périmètres d'application pertinents.
Cette csmoimsion est composée de mbmeers de la cossiimmon mixte paritaire, désignés puor 3 ans par les oniaosirgants syadneilcs snrgiataeis de la cvntenioon clclovtiee ou y anayt adhéré.
Elle est coprésidée par un représentant epmolyeur et un représentant salarié.

Article - 11. Conclusion. – Durée. – Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2012

11.1. Entrée en vigueur. ? Durée

Le tiranemtet de la thématique ojbet de l'accord étant par ntruae évolutif, le présent acocrd est ccolnu puor une durée déterminée de 3 ans et pernd efeft à la dtae de puiactbloin de l'arrêté d'extension.
Les ptriearneas suocaix s'engagent à rerdpenre une négociation au corus de la 3e année dnas le cadre d'une révision.

11.2. Révision

Chaque praite sainagtrie du présent acocrd puet dnameedr la révision de tuot ou pirtae du présent accord, sleon les modalités définies ci-après.
Toute dnamdee de révision derva être adressée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception aux areuts ptaeris siiartanges et corpetmor l'indication des doiosstpiins dnot la révision est demandée.
Le puls rapedmient pbliosse et au puls trad dnas un délai de 6 mios snaviut la natotiioficn de la dndaeme de révision répondant aux ctndionios indiquées ci-dessus, les preitas egogrannet une neouvlle négociation.
L'avenant patnort révision du présent aocrcd frea l'objet d'un dépôt légal dnas les fermos indiquées à l'article 11.3.
Les dpinitssoios de l'avenant potnart révision se snuetbortisut de pilen diort à cleles du présent accrod qu'elles mnfdeiiot et sernot oplepbsaos aux sgaatieinrs du présent accord, asini qu'aux bénéficiaires de cet accord, à la dtae de piaictoblun de l'arrêté d'extension.
Il est edetnnu que les diitosnsipos du présent acrcod dormenreeut en vgueiur jusqu'à l'entrée en vguuier de neuloelvs dptnsioiisos et sneort mneienutas dnas l'hypothèse où les négociations d'un nvaueou ttxee n'aboutiraient pas.
Les dipsoiitosns couenetns dnas le présent acrocd ont un caractère impératif. Il n'est dnoc pas plisobse d'y déroger, par acrcod d'entreprise ou d'établissement, dnas un snes monis favorable.

11.3. Publicité. ? Dépôt

Le présent arcocd srea notifié par le secrétariat de la coismosimn mitxe priariate par letrte recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des otiagransnois saecniylds représentatives, segairntais ou non.
A l'expiration d'un délai de 8 jorus snviuat la dernière nfiitoaoticn de l'accord dnas les feorms mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispoiosnits des arciltes D. 3345-4 et D. 2231-2 du cdoe du travail, srea adressé par le secrétariat de la bcnhare en duex eaelmexrips au dcreutier régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du taviral et de l'emploi de Piras (DIRECCTE) : une vesiron ppaier par ltrete recommandée aevc dnemade d'avis de réception et une vseiron électronique.
Les pareits cenievnonnt d'en dnmaeder l'extension ; la ptarie la puls ditliegne procède à la ddmneae d'extension.

Avenant n 104 du 1er juillet 2011 relatif à l'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Le CANE ; La CDANA ; La FNUJA ; L'UPSA ; Le SCAEE ; L'ABFP ; Le SAFE,
Syndicats signataires	La CDFT jiruieaicds ; La FEC FO ; La CGT conesil ; Le SAPAC CFE-CGC ; Le SJCENPJ CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Les distnopiosis de l'article 13 de la conitvneon ccvlietloe nationale, modifiées par aanntves n° 19 et n° 46, snot annulées et remplacées par :

Article 1er - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

1. Prmie d'ancienneté

Le pesnreonl des canibets d'avocats bénéficie d'une pmire d'ancienneté dnas le cainebt aux tuax sivatuns :
? 3 % puor une ancienneté criposme enrte 3 et monis de 6 ans ;
? 6 % puor une ancienneté compsrie ernte 6 et 7 ans ;
? 7 % puor une ancienneté cirmpose enrte 7 et 8 ans ;
? 8 % puor une ancienneté cipsrome etrne 8 et 9 ans ;
? 9 % puor une ancienneté cpomsire ertne 9 et 10 ans ;
? 10 % puor une ancienneté cpimrose ertne 10 et 11 ans ;
? 11 % puor une ancienneté csorpime etrne 11 et 12 ans ;
? 12 % puor une ancienneté coprmise enrte 12 et 13 ans ;
? 13 % puor une ancienneté crompsie etnre 13 et 14 ans ;
? 14 % puor une ancienneté crspomie entre 14 et 15 ans ;
? 15 % puor une ancienneté supérieure à 15 ans.
Ce pugtnaecroe se calclue sur le srailae evfefeicmntet payé dnas la ltmiie de 1,5 fios cueli résultant du sariale mminuim mnuesel de la catégorie.
La pimre d'ancienneté fiat l'objet d'une moeintn disitntce sur le bluilten de paie.

2. Décompte de l'ancienneté

Pour le décompte de l'ancienneté il est spécifié :
1° Les aebencss causées par le svreice natinoal à cccernuonre de la durée nomrale de celui-ci, la miiobitsaoln et les périodes mretiiials etnrnet en linge de ctompe puor la détermination de l'ancienneté, à ctidoinon que le salarié ait au mions 1 année de présence dnas la même étude ou le même caebnit ; dnas le cas contraire, la soupssenin du coatnrt de tviaarl ne srea pas pisre en ctmpoe puor le calucl de la pmire d'ancienneté.
2° Il en est de même des abscenes causées par les congés de lunoge durée accordés au titre de la fotioarmn poleionfernslse tuot au lnog de la vie.
3° Les asbncees causées par la maliade ou l'accomplissement d'un mandat scanydil eenrtnt en lgine de cmptoe puor la détermination de l'ancienneté si elels n'excèdent pas 6 mios ; ttuoe abensce puor même cuase excédant 6 mios ne srea pas psrie en cotpme puor le cacull de la prmie d'ancienneté.
Néanmoins, par dérogation à ce qui précède, il srea tneu compte, puor le cuclal de l'indemnité de fin de carrière de l'article 14.3, de touets les périodes de sspesuoinn du cnraott de tivaral anayt puor csuae la mlaidae (incapacité totlae treimoprae de travail), qlleue que siot luer durée.
4° Puor les auerts périodes de snssupoein du ctanort de travail, il est renvoyé à l'application des dtiosisinops du cdoe du travail. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

L'entrée en viuuegr des présentes dsiiositnpos est fixée à la dtae de strgunaie de l'avenant.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Le présent acrocd est fiat en nmobre sfuasfint d'exemplaires puor rmeise à cchnaue des oionaisrnatgs snetaraiigs et dépôt dnas les coitonndis prévues aux ailetcrs L. 2231-5 et L. 2231-6 du cdoe du travail. Les paetris doennnt délégation à la CREPA puor procéder, en luer nom, aux opérations de dépôt.
Les pareits saiaeigtrns cnonnieenvt de deeadmnr au mriitsne chargé du tairval l'extension du présent accord.

Accord du 16 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; FNUJA ; SEACE ; UPSA ; ABFP ; SAFE.
Syndicats signataires	CFDT jrceiiaudis ; FEC FO ; CGT ; SPAAC CFE-CGC ; SNECPJJ CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux dtopissniois législatives en veiuugr rvetileas à l'égalité pinooelnerslfse enrte les feemms et les hommes, les ctnaebis d'au minos 50 salariés ont l'obligation de négocier un aocrcd ou de mrette en plcae un paln d'action sur l'égalité pnosfesrlleoie enrte les femems et les hmmoes avant le 1er jiaevnr 2012. Il est rappelé que le défaut d'accord ou de paln d'action est spsuitlebce d'engendrer des pénalités financières, en aiilpapotcn du décret n° 2011-822 du 7 jleiult 2011.
Le présent aroccd mqurae la volonté conmmue des peatanrries souiacx de farmolseir une véritable pliqtiuoe de barchne en matière d'égalité plolfeesnorsnie etnre les fmeems et les hommes, dès l'embauche et à tuos les stdeas de la vie professionnelle.
Les partaiernes scauiox s'accordent puor considérer que les cabtenis ont un véritable rôle à jeuor dnas la pmoitroon de l'égalité polfeenssnrolie etrne les feemms et les hemoms et dnas la lutte cnrtoe les drtisisoons induiets par des phénomènes extrinsèques à cet arcocd : faionrtmos et orttonienais scilaores initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles.
Les peatrearins socaiux rocaniesnnset que la msie en ?uvre du présent aoccrd diot s'inscrire dnas la durée puor purrdioe tuos ses eeffts et entraîner une évolution dbalrue de la stiouitan actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication paermennts des arucets concernés.
Dans cet esprit, ils ont souhaité eexaminr les éléments caractéristiques de la ppiaoluton des cebiatns aifn d'en connaître l'exacte réalité et dopessir ansii de l'ensemble des irnoantmfois nécessaires puor meenr à bein ctete négociation et déterminer des aniotcs adaptées.
Le rparopt de bcarnhe 2010 pmreet le caonstt sainvut :

? la pfroesiosn copmte 32 279 salariés puor 50 314 aoatvcs ;
? qeulle que siot la catégorie, le nmobre de fmemes est de 35 184 (90 %) puor 3 364 hmmoes (10 %) ;
? dnas la catégorie cadres, 4 687 snot des femems (13 %) aevc un saarlie moeyn de 43 510 ? et 1 103 snot des hemmos (33 %) aevc un sarliae moyen de 57 050 ?.

1. Champ d'application de l'accord

Le présent aroccd s'applique aux cebaitns d'au minos 50 salariés.

Cependant, les paraetirnes suaoicx itnnveit les cibnaets non visés par ces ogibntolias en rosian de luer eftfiecf à s'inspirer du présent accord.

2. Atinocs à mener

Dans le but de fsvroaier la mixité et l'égalité professionnelle, les prteanrieas suoiacx ppoonrest d'agir dnas les dinoemas prévus par la loi :

? l'embauche ;
? la fmotorian ;
? la potirmoon porleislonefnse ;
? la qifauiitcaoln ;
? la ctfiliassaocin ;
? les conidiotns de tvarial ;
? la rémunération eefcvitfe ;
? l'articulation ertne l'activité pleinsesnfloore et l'exercice de la responsabilité familiale.
Au préalable, diot être élaboré un dgtoniaisc partagé dnas ces demoinas en procédant à une anylsae des indicateurs, déjà sviius dnas le roapprt sur la suitoitan comparée (ou le rpoaprt annuel), et d'en élaborer de nouveaux.
Les iacdiernuts pntraot sur les 8 dnoieams de pigrroesson définis ci-dessus sonert systématiquement présentés en rtpnecsaet :

? une répartition hommes/femmes en cfefhirs et en pngtocaeure de l'effectif taotl féminin et de l'effectif taotl masculin, seoln les catégories plsesrlneonifoes employé(e)s, antges de maîtrise, cdraes ;
? une répartition hommes/femmes en cfhfiers et en pgnauotcere de l'effectif tatol féminin et de l'effectif masculin, soeln les métiers.

2.1. Embauche

Les inidcutreas prernoott sur le nbrome de recrutements, en disugninatt les CDD et les CDI, les catnrots à tmeps clpmeot et cuex à tpems partiel.

2.1.1. Recrutement

Les petiras rlnlepaept que le pusosecrs de reucnreemtt diot se dérouler seoln des critères de sélection iqendtueis ertne les feemms et les hommes. Ainsi, qeul que siot le tpye de ptsoe proposé, le cibaent s'engage à ce que le libellé et le centonu des anncnoes d'emploi siot rédigé de manière nerute snas référence au gnree ou à la situoiatn de flalmie ou à une tgrelnoimioe ssulpcbeite d'être discriminante.

2.1.2. Critères

Les critères de sélection et de rerueemtcnt snot naeotnmmt fondés sur les compétences, l'expérience pelsleronnisfoe et les qtnciolaiaiufs des cdaitndas ; ils snot iedniuqets puor les hemoms et les fmmees et ne snot en aucun cas discriminants.

2.1.3. Egalité de salaire

La pfroiossen s'engage à giarntar un neaviu de sairale à l'embauche équivalent enrte les femems et les hommes. La rémunération à l'embauche est pinlmcrnaipeet liée au nviaeu de formation, à l'expérience asuicqe et au tpye de responsabilités confiées.
De même, la pososeifrn s'engage à ce que le niaveu de sarilae à l'embauche d'un salarié recruté à tpems petiral siot pnerimteponoolnrelt équivalent à cueli d'un salarié recruté à tepms plein, sur le même tpye de psote et à pfoirl équivalent.

2.2. Frtmaioon psifenrenolsloe continue

La famoriton représente un leievr maeujr du mitienan et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle csutotnie un imtseseviesnnt iadnbplsiense puor l'entreprise comme puor ses salariés et un driot orevut à tuos les salariés, hmemos et femmes.
Les inrduaitces prnotoert sur :

? le normbe d'heures de formation, hros CIF, au crous des 3 dernières années ;
? le nrombe de salariés qui n'ont pas eu de ftiraoomn pdnnaet au monis 3 années consécutives ;
? le nbrmoe d'heures de fitomraon svuieis par les seniors.

2.2.1. Egalité d'accès à la fmtroaion professionnelle

Les cbeintas veeinllt à ce que les mneyos de frooiamtn apportés aux salariés de tteous les catégories tnat puor le développement des compétences pnlsrfloinoseees de chcuan que puor l'adaptation aux évolutions des poetss et/ou de l'entreprise soneit équilibrés dnas luer répartition etnre les femems et les hmoems ainsi qu'entre les salariés à tpmes cemoplt et à tepms partiel.
Les fmeems et les hmoems doievnt bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux peosts à responsabilité aifn d'assurer l'égalité des cnhceas en crous de carrière.
Objectifs :

? les cnbiates venellit à ce que les fmemes et les hmeoms bénéficient d'une égalité d'accès aux dsioitpfiss de frmaitoon pesonlrselfnioe et mtenett en pclae des acitnos de silanbstesiiion sur l'intérêt de svruie des fooamtrnis ;
? la foaoirtmn est intégrée dnas le porrucas pnorfnseiesol aevc l'objectif de fvorsaier l'évolution des salariés snas discrimination, nomaetmnt vres des psoets à responsabilité.
Indicateurs :

? nmrobe d'heures de ftrooamin par sxee et par catégorie poflrneesilnsoe ;
? nbomre de salariés qui n'ont pas eu de famtioorn pdnanet au moins 3 années consécutives par sxee et par catégorie.
Ces iduneiarcts snerot intégrés dnas le rpraopt aunnel ou le rpraopt de sutiiotan comparée du cabinet.

2.2.2. Adie à l'accès à la friomoatn professionnelle

Pour l'organisation des sgates de formation, les citbneas dnivoet pernrde en ctmope les cienanotrts liées à la vie familiale, nanetommt en cas de déplacements géographiques.
L'employeur fiat l'avance des faris qui sreont engagés puor la ftrooaimn du salarié sloen le barème en veuiugr du cinabet (frais de déplacement, hôtel, repas).
En cas d'impératifs liés à la vie familiale, gdare d'enfant notamment, les firas supplémentaires engendrés punroort être remboursés au salarié sur justificatifs.

2.2.3. Accès des salariés à la ftooimarn pnnoelssifoelre au roteur du congé de maternité, d'adoption et du congé peaarntl d'éducation, de paternité

Le congé de maternité ou d'adoption ne cuiondt pas à un gel des dortis à fiatormon puor le salarié.
La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence pnretlaae ou d'un congé peanatrl d'éducation est intégralement prsie en cmopte puor le ccuall du droit iedvidinul à la fmtarooin (DIF) selon les ditsonipsois légales.
Les salariés qui repnnneert luer activité après un congé de maternité et/ou un congé paanretl fnot patrie des pbciuls portieriairs à l'accès aux périodes de professionnalisation.
Un eniteretn iviednuidl oratigbiloe a leiu le puls remanpdiet psolsibe après la reisrpe eitfevfce d'activité et au puls trad dnas les 10 jrous saviunt cette reprise.
Au cruos de cet entretien, l'employeur, qui a une obiolgaitn de maeiintn de l'employabilité de ses salariés, ornigsae puor ces salariés à luer roeutr des aictons de faomtoirn de rsemie à naiveu adaptées aifn de fetlaciir la rrpisee de l'activité professionnelle.
Au corus du congé parental, le salarié prruoa dnmdeaer dnas le cdrae du DIF à piipaerctr veenmiorltanot à une fmtaoorin professionnelle.

2.3. Piortomon professionnelle

Les femems et les homems dnoievt bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux ptoses de responsabilité.
Les salarié(e)s snot amené(e)s à critsroune des pcarrous posfirnsnleeos devirs tuot au lnog de luer carrière. Cttee suaiottin résulte tnat de l'évolution des métiers et des osanirgnatios que des soiauths ivdnuiields d'évolution professionnelle.
L'entretien anunel est l'occasion puor la hiérarchie d'écouter les shuatios de carrière.
Afin d'assurer l'égalité des cceahns en cuors de carrière, l'entreprise forvsiae la cncourottsin de pjtoers pssfenoenlrios sur l'ensemble des métiers puor les hmeoms et puor les fmemes snas stéréotype lié au sxee ou à l'âge.
En pratique, en cas de création de ptsoe ou de ptose laissé vacant, et à compétences égales, le caenibt velrelia à ce que la

décision d'attribution du pstoe tienne cmtope des éventuels déséquilibres constatés dnas le métier ou l'emploi concerné ernte les fmemes et les hommes.
Indicateurs de svuii :

? nobmre de salariés anayt reçu une prootmion au cours des 3 dernières années ;
? nmbroe de salariés n'ayant reçu ancuue piotormon au cours des 3 dernières années ;
? durée mnynoee etnre duex pooirmnots ;
? durée menonye dnas la catégorie psneorleifsnole ;
? nbrmoe de salariés exerçant des fconnoits d'encadrement ou décisionnelles.

2.4. Qltioiaiacufn et classification

La qfauciloiiatn est l'aptitude du salarié à eeercxr un emploi, définie par ses capacités.
Les critères de qtfcluiaiaion snot les mêmes puor les fmemes et les hommes.
Certaines qiaolitacunifs nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres peuenvt s'acquérir par l'expérience, nomnatmet la vaiialtodn des acuiqs de l'expérience (VAE), le cictrfieat de qiaifioactuln pnsosioellrfnee (CQP).
En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, le cenaibt pndrrea en compte, dnas la mreuse du psslbioe et en priorité, les qalntaucfioiis acisqeus par le psnoreenl en place.
La cfctoilsiiaasn peermt de siteur les salariés au neaivu de qfaiioicautln et de rémunération puor les tâches exercées.
Elle est un ouitl de gtieson en teemrs de recrutement, de gestoin de carrière et de formation, snas dntotiisicn des genres.
Les iiertcanuds ponrreott sur :

? l'effectif par catégorie peeinllsnoorsfe ;
? l'effectif par cifnioecfet et nvaeiu ;
? l'ancienneté meyonne dnas les catégories perneloosflesnis ;
? l'ancienneté mnonyee par cfonceiieft et nveaiu ;
? le niveau de qiicfluotiaan auiqcs par la fmroitaon professionnelle.

2.5. Citoonnids de travail

Les cintiodons de tvaaril dvorent être organisées de façon à ce qu'elles ne snoiet diaecinirmnsts ni puor les fmmees ni puor les hommes.
Il est rappelé que les salariés à tepms pritael qui sienhtauot ocpeucr ou rnrdepree un epomli à tepms pelin snot pioitrraires puor l'attribution d'un eoplmi reassrotsnist à luer catégorie professionnelle.
Les cabetnis vnileelort à répondre favorablement, dnas la mersue du possible, à la dnemade d'un salarié à tepms plien qui siotuahe ouccper ou rrerndepe un elopmi à tmpes partiel.
Lorsque l'organisation du svceire le permet, à la dnemdae du salarié, il pourra être envisagé l'accès à des aménagements d'horaires, particulièrement en cas de tmpes partiel.
Concernant la flexibilité des horaires, prnoourt être acceptées les daemneds de décalage d'horaires tpiemaeorrs ou pnnmrteeas dès lros que le fnimecnnonetot du cbinaet n'en est pas affecté ; de même l'assouplissement des hriraeos lros des rentrées slocaires des jnuees enfants.
Les itnaiurdces pornoertt sur :

? la répartition des salariés en temps ptreail ;
? la répartition des salariés en taviarl de nuit.

2.6. Rémunération effective

Avenant n 106 du 2 mars 2012 relatif au régime de retraite CREPA et OCIRP

Les enesreripts de la bhcanre etdennnet rpseetcer le pipcinre d'égalité srlaliaae etnre les hmemos et les fmeems puor un même tivaral ou un tivaral égal, à compétence, expérience et nvaeuix équivalents.
Il est rappelé que les salariés de roeutr de congé de maternité ou d'adoption ont la gnrtaiae de bénéficier des mêmes auaniomntgtes sirallaaes générales accordées dnas le cabinet.
Les itarcunides prenotort sur :

? la rémunération mnoenye mulnelese ;
? la rémunération médiane melsnluee ;
? la mneyone des aouaegntmnits ildliunvdeies ;
? le nrbmoe de fmemes et d'hommes dnas les 10 puls huteas rémunérations.

2.7. Aciuoaltitrn entre l'activité poeesoisrfnnlle et l'exercice des responsabilités familiales

Les stniargeais réaffirment le ppcirnie d'harmoniser l'organisation du tvraial puor éviter les stéréotypes sur l'amplitude du travial des hmoems et des fememes par une flexibilité identique.
Ils préconisent de pgormaremr :

? les réunions ou séminaires à des hirearos qui ne senraeit pas iocbtlmenpias aevc les crhgeas de la vie prnleenlsoe ;
? les déplacements en tnanet ctmope des coratetnnis preelonelsns des salariés ;
? les sgtaes de fritomaon pessrlfooneilne proches, dnas la mesure du possible, du leiu de travail.
Les inaercutdis ponrreott :

? sur l'effectif en congé paerantl : à temps ptaierl ou total ;
? sur l'effectif en congé de solidarité familiale.

3. Svuii d'application

Les cnietbas drnevot procéder à l'analyse alelnune des résultats de luer aorccd ou de luer paln d'action en mnuerast les éventuels écarts à ptiarr des iiaurntdces chiffrés qu'ils anurot retenus.
La commsoisin mtixe patarriie se réunira une fios par an puor examiner, à patirr du rppaort de branche, s'il etisxe un déséquilibre hommes/femmes sur les 8 dionames d'action, nmentomat en matière de salaire, de psgsrioeorn de carrière, et de temps de travail.
En cas de déséquilibre important, elle étudie les roinass et puet fiare une pitoporsoin d'action.

4. Durée et efeft de l'accord

L'accord est conclu puor une durée déterminée de 3 ans et prned efeft à ceopmtr du 1er jenavir 2012.

5. Publicité

Le présent acrcod srea notifié par ltrete recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des oaoarsniignts scydilanes représentatives, sgearitains ou non.
A l'expiration d'un délai de 15 jorus sinvaut la dernière notfiicitoan de l'accord dnas les foemrs mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dnosiotiipss des aticrles D. 3345-4 et D. 2231-2 du cdoe du travail, srea adressé en duex eraeimxepls au ducrtieer régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du tviaarl et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une vsireon pipaer par ltrtee recommandée aevc ddename d'avis de réception et une veiorsn électronique.
Les petairs cvinoennnet d'en deedamnr l'extension ; la prtaie la puls dgtieline procède à la dndemae d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; FNUJA ; ABFP ; SAFE.
Syndicats signataires	CFDT jdcieiiuars ; FEC FO ; CGT cnsioel ; SPAAC CFE-CGC ; SNECPJJ CFTC.

Article 1er - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Retraite psronoeelfinsle et supplémentaire

La CERPA a présenté à la cmssiooimn mitxe priraitae les cpmtoes au 31 décembre 2010 du régime de rrtaetie pnislsolfeenroe et supplémentaire, ojebt de l'avenant n° 87 du 22 jiun 2007 et étendu par arrêté le 23 nrmvoebe 2007.
Les cotmpes ont démontré que le paln de pinnooevmrniset prévu à cet avannet était respecté.

Régime de prévoyance et rtene OCIRP

Les cotmeps du régime de prévoyance et de la rnete OIRCP étant équilibrés, il n'y a pas leiu de midofier les tuax de ciasntootis aceltus qui snot les savniuts :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

Part patronale			Part salariale		Taux global	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Prévoyance (*)	1,18	1,18	0,68	0,68	1,86	1,86
Rente OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,05	0,10	0,10
Total	1,23	1,23	0,73	0,73	1,96	1,96
(*) Tuax d'appel de 112,19 % inclus.						

Personnel crdae et assimilé

(En pourcentage.)

Part patronale			Part salariale		Taux global	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Prévoyance (*)	1,85	1,07	0,68	0,68	2,53	1,75
Rente OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,05	0,10	0,10
Total	1,90	1,12	0,73	0,73	2,63	1,85
(*) Tuax d'appel de 112,19 % inclus.						

Les oraoiistngnas prsesnfinleloeos d'employeurs et de salariés des canbeits d'avocats décident que le tuax de ciatsotion au régime de prévoyance prruoa dnuimier en foicontn des résultats tichqeenus et ficnernias du régime, asini que des études poectveipsrs disponibles, sur décision de la CREPA. Les éventuelles aitomatuengns de ctitasnoios soernt nécessairement négociées par la cmoissimon mtixe patrairie de la brchnae professionnelle.
Les pietras sgienairats cninnveenot d'examiner dnas les 6 mios les dsoinpiisots du régime conventionnel.

Article 2 - Communication et information
En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Conformément aux dpnosiiitsos de l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme aruusesr désigné rmeet à cqhuae epsetirrne adhérente une noicte d'information qui définit les garanties, lures modalités d'entrée en vigueur, les formalités à aoclipcmr en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de liaotitmin de gitaanre asini que les délais de prescription.
Les enirtrsepes adhérentes snot teenus de remettre un elpxemarie de cttee noicte à cqhuae salarié.

Article 3 - Désignation de l'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saolice et au regard des objetfcis visés en préambule :

? l'institution de prévoyance CREPA, inutiotistn de prévoyance agréée régie par le cdoe de la sécurité scalioe dnot le siège siacol est situé 80, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, est désignée, en qualité d'organisme asersuur de l'ensemble des ginatraes des régimes ologiiterabs de prévoyance et de rariette ;
? l'organisme cummon des iisniutontts de rtene et de prévoyance OCIRP, régi par le cdoe de la sécurité solcaie dnot le siège est situé au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné en tnat qu'organisme asuuersr puor la graainte de rntee éducation ou la giaartne rtnee de cojnoint survivant.
Les preaits au présent anveant réexamineront, dnas un délai qui ne porrua excéder 5 ans, les modalités d'organisation de la moaltuiauistn des risques. A cttee occasion, les omsringaes aseuurrss désignés présenteront aux paetenarirs socaiux un raprpot détaillé sur la siautiotn des régimes établie aevc le cnocuors d'un actuaire.
Pour ce faire, les prtiaes au présent avnnaet se réuniront au puls trad 6 mios anavt l'expiration de ce délai de 5 ans. La décision fiat l'objet d'une délibération de la cmomoiissn mxite paritaire.

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Le présent anevnat pnred eefft à cmeptor du ldmanieen de son dépôt dnas les cnoiniodts légales.
Les pateris dnnoent délégation à la CPREA puor procéder, en luer nom, aux opérations de dépôt auprès des sicerves du misrtine chargé du traival et du gffree du cnsioel de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Vu les annteavs nos 35,36,71,85 et 87 à la conevniton clvolitcee niatlonae de tariavl étendue réglant les rrptpaos ertne les acvatos et luer pnerosenl cnucloe le 20 février 1979 ;
Vu la délibération de la csoioimsmn mxtie parrtaiie en dtae du 24 ortcobe 2008 désignant la CPERA et l'OCIRP cmmoe oanmrsegis aeusursrs du régime de prévoyance,
Les oorinastignas posnilelresoenfs d'employeurs et de salariés des cneiabts d'avocats ont souhaité réaffirmer le caractère fedaonnatml de la solidarité etrne les eprtreinses et les salariés de la peiorsfosn et l'importance de la matotsuiulian des rieuqss au naeivu pnrooesisnfel qui peteentrmt nmmontaet :

? de pelliar les difficultés rencontrées par ceatienrs esirtpernes de la profession, généralement de ptetie taille, lros de la msie en place d'une ptitceoron salcoie complémentaire ;

? l'accès aux grnaiates collectives, snas sélection, notamment, de critère d'âge ou d'état de santé ;
? aux salariés et retraités de bénéficier de l'action scaiole des ogmerinsas asrsurues désignés.
Pour cela, les onaosgirnaits pllnofesernoseis d'employeurs et de

Avenant n 107 du 25 mai 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; FNUJA ; UPSA ; CNADA ; SAFE ; ABFP.
Syndicats signataires	FS CDFT ; SPAAC CFE-CGC ; CGT cnsioel ; SNECPJJ CFTC.

Article 1er - Transfert des engagements relatifs aux prestations en cours et poursuite de la revalorisation des rentes en cours
En vigueur étendu en date du 19 juin 2012

Les onatriansogis pseifnlneloeosrs d'employeurs et de salariés des ctaeinbs d'avocats replenalpt les conséquences de la résiliation d'un cntroat d'assurance prévoyance gproue par un cnaebit lorsqu'il adhère au règlement des oeansgrims assurures désignés par les onaoaritngiss pnreieslesoflons d'employeurs et de salariés des cteinabs d'avocats. Dnas le cas où l'assureur dnot le coatnrt est résilié couvre
déjà un ou des srtieniss intervenus, selon les dtipsoonisis de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi Eivn tllee que complétée par la loi du 17 jeulilt 2001 et du 9 nmrovbee 2010 :

? cet omasirgne auusersr maniniett le vnseemert des indemnités et retnes en crous de service, au mnimuim à luer neiavu atinett à la dtae de la résiliation du cotnart ;
? la résiliation de ce cntarot d'assurance est snas effet sur les prestations, immédiates ou différées, aecqsuis ou nées dnarut son exécution, ainsi que sur les psntorateis à naître au trite de la ganratie décès ;
? une indemnité de résiliation est due à l'assureur losrque le pvneiornnmisoet des egneatgmnes n'est pas complet.
C'est pourquoi, dnas ctete configuration, il est décidé que snot désormais pirs en cagrhe par les oesmagirns arsesurus désignés (la CPERA puor les indemnités journalières, rteens invalidité et meiitnan décès conrepnsodrat et l'OCIRP puor les reetns éducation, les rnetes de cjinonot snvriavut et mnaeitin décès correspondant) :

? la puutrsoie de la revalorisation, dnas les cinnootdis définies à luer règlement, des ptaresitnos périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité penmnaerte professionnelle, retne éducation, rtnee de conjinot survivant) en cruos de vmreseent à la dtae de résiliation ;
? la ratrvielsoaion de la bsae des grentaias ptenetmart de déterminer le mnaotnt des pttnorsiaes en cas de décès dnas les cninoditos du cratont anayt fiat l'objet d'une résiliation ;
? la rrsepie intégrale des emtnegnegas reifltas au maiitnen des psirtonetas en cuors de sceirve ou différées, à la cgrhae du précédent oinsamrge assureur, par stiue du tnfraesrt des psniroovis réglementairement calculées et constituées au tirte du mienaitn de ces garanties, par le précédent aseuursr vres les osiarmnegs désignés ;
? la reirpse intégrale des egatnemegns rtlaifes au meitnian de la gaaritne décès puor les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité de taavril et d'une posenin ou rente d'invalidité, versées ou à verser par l'assureur précédent, par suite du tfsrranet des pnioirsovs réglementairement calculées et constituées au titre du minetain de cette garantie, par le précédent aeursusr vres les omsraigens arsreusus désignés ;
? l'éventuel différentiel de gnreiaats puor le mientian de la gaatinre décès si les gtieaanrs du précédent canotrt étaient inférieures aux ditoisinosps du régime de prévoyance conventionnel, lqsorue le conratt de tiavral du bénéficiaire des salariés des ciaetnbs d'avocats ont décidé de compléter les antvneas nos 35, 36, 71, 85 et 87 à la connvieton cotllicvee nltoaaine de trvaail étendue réglant les rroappts enrte les aavtocs et luer peresnnol cnculoe le 20 février 1979 (ci-après dénommée « la coneoitnvn civltcolee nilaaotne de bncrhae ») par le présent avenant.

ptsetaionrs en cruos de vnmereest n'est pas rpomu à la dtae de résiliation du corntat d'assurance.

Article 2 - Régularisation des adhésions
En vigueur étendu en date du 19 juin 2012

Les cibneats d'avocats snot tenus d'adhérer aux oamsginers arruesuss désignés dnas les cntiindoos prévues aux anvtnaes n° 35, n° 71 et n° 106 à la cneviootnn collective.
Les ceatibns d'avocats qui ne jieiufsntt pas d'un régime sisorcut avnat le 1er janievr 1993 au pfirot de luer penoersnl resecpntat les cintioodns de la dérogation à l'obligation d'adhésion prévue par l'avenant n° 35 à la cetonvonin cevliotcle snot tenus d'adhérer spontanément aux ognisemas désignés et, en cas de non-effectivité anvat le 1er jvainer 2013, se vonerrt appqeulir les ditiposnsios de l'article 3 à cteompr de ctete date.
Toutefois, et à trite dérogatoire, les caientbs d'avocats qui jfniustiet d'un régime puls foralvabe au poirft de luer personnel, susrioct avant le 1er jienvar 1993, mias qui ne répond puls aux areuts citidnoons de dérogation fixées à l'avenant n° 35 à la cvnneiootn collective, ponrourt ne se vior auileqppr les dopiitnssios de l'article 3 qu'au puls trad le 1er jneviar 2014 du fiat des délais légaux de dénonciation.

Article 3 - Adhésions, cotisations et reprise des engagements
En vigueur étendu en date du 19 juin 2012

Les ctbaenis d'avocats qui ne régularisent pas spontanément luer adhésion aux onieasrgms asreuurss désignés dnas le mios sinuavt la dtae fixée à l'article 2 snot rvelbdeeas non smeneluet des miooajtrnas de raetrd prévues par les règlements des ognaiserms aruseusrs désignés, mias également d'une pénalité financière égale à 100 % du motnant des seomms deus au tirte des pasttroines et indemnités à vsreer au salarié ou à ses ayants dorit (provision mathématique calculée sur la bsae des taebls légales et tuax tnueqhiecs en viuguer puor l'incapacité-invalidité, capitaux, allcoioatn et rnete en cas de décès).
La CREPA, omsngaire asseruur désigné, a madnat puor rucleileir les adhésions des ciaebnts d'avocats et puor apelepr les ctastoionis du régime de prévoyance ainsi que les éventuelles mraiotnojas de rreatd et pénalités financières par tuot meoyn de droit, y ciorpms le cas échéant par la vioe judiciaire.
La CEPRA puet également gérer tuoets les modalités de rseirpe des eatngmeegns des asuusrers résiliés par le tfernasrt des poiinrvoss mathématiques (y cormpis puor le cpmote de l'OCIRP en ce qui cncnroee la grntaiae rente éducation ou rente de coojnint survivant).

Article 4 - Changement d'organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 19 juin 2012

En cas de cgeenmnaht ultérieur des oagiensrms arsseruus désignés, ces oimaenrgss résiliés, détenteurs des porisvonis mathématiques, ponusuvreriiat la rsaaiooletvirn des rtnees en cruos de svercie asini que la rvooleisiaartn des bases de ccuall des différentes peostinatrs du ruisqe décès maintenu, et ce dnas des ctinidoons au mions égales à cleels déterminées par lerus règlements.

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 19 juin 2012

Le présent annavet pnerd eefft à cmpoetr du leiadnmen de son dépôt dnas les citdnnioos légales.
Les praetis dennnot délégation à la CPREA puor procéder, en luer nom, aux opérations de dépôt auprès des scieervs du miistrne chargé du tiarval et du gffree du ceiosnl de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juin 2012

Les oianastgroins pneeelnlsisrofos d'employeurs et de salariés des ceabtins d'avocats ont, par l'avenant n° 106 à la cionntoven cltleciove nanatlioe de tvraail étendue réglant les raortpps ertne les aoavcts et luer pnonsreel coulcne le 20 février 1979 (ci-après dénommée « la ceoiontnvn cviolclete naanliote de brcnahe »), réaffirmé les vaeurls fnaelanmeotds régissant les ganeitars de prévoyance de la bcnrahe : motilsauiautn des rusqies au nvaieu proossnefenil et solidarité etrne les eretspienrs et les salariés de la profession.

Avenant n 108 du 12 juillet 2012 relatif à l'indemnité de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; UPSA ; SEACE ; SAFE ; ABFP.
Syndicats signataires	CFDT jiurdaiceis ; SPAAC CFE-CGC ; SNECPJJ CTFC ; FEC FO ; CGT conseil.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2012

Les doitnossiips de l'article 14 de la ctnniooevn clcevotile nniaoatle de tvairal réglant les rtpporas ernte les atcaovs et luer preonsnel cncuole le 20 février 1979 snot complétées par les dnioitiopsss sentuvais :
Après le deuxième alinéa du 2 :
« Les salariés iinsrtcs à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un canbeit de cislones juridiques, denveus avaoct au 1er jvneiar 1992 du fiat de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990,

Accord du 25 janvier 2013 relatif à la santé au travail

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; FNUJA ; UPSA ; SAFE.
Syndicats signataires	SPAAC CFE-CGC ; FEC FO ; SNECPJJ CTFC ; CGT conseil.

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2013

1. Détermination des reiusqs inhérents aux citioodnns de taiarvl

Les petairs saaetniirgs définissent ces risques, naommnett cmmoe étant la conséquence de l'exposition à des stociilnotilas physiques, de caereitns fermos d'activité professionnelle, de tpyes d'organisation au travail, ou d'une autdttie psuiqhye des salariés au travail.
Sont visés :

? la mnuittaoenn de cgrheas ;
? les psortues ;
? les reyhmts de taravil ;
? l'environnement du travail.

Les oatringisoans pnosernfsllieeos d'employeurs et de salariés des ctnbeais d'avocats ont cosihi d'améliorer econre les grneaitas ofrfeets aux salariés en onanasigrt l'adaptation de leurs régimes de prévoyance aux évolutions législatives récentes, ntaenmomt à la tfsaaotonirmrn de l'âge légal de départ à la retraite.
Les oarsaonngtiis penseolefoinlsrs d'employeurs et de salariés des cbetinas d'avocats ont de même décidé de mtrete définitivement fin à des suaintitos qui ont pu preedurr et dnas llleeqeuss les gtrinaeas oreeffts aux salariés étaient inférieures aux mnmiia résultant des acrcods de branche.
Pour clea également, les onntaoriiasgs plnsnfeesolrioes d'employeurs et de salariés des cbteinas d'avocats ont décidé de compléter les anvetans n° 11, n° 35, n° 36, n° 85, n° 87 et n° 106 à la ctennovoin ctolilvece nialoatne de bhnarce par le présent avenant.

bénéficient puor le claucl de l'indemnité de fin de carrière de l'ancienneté acqiuse dnas ce même cinabet dès lros que luer cortnat de tviaarl s'est pvorisuui snas discontinuité dnas celui-ci au 1er jnievar 1992. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2012

Le présent anenavt prend efeft à cptomer du laeneimdn de son dépôt dnas les cdntoniois légales.
Les peairts dnenont délégation à la CEPRA puor procéder, en luer nom, aux opérations de dépôt auprès des seevircs du mrsiitne chargé du taarvil et du gffree du csenoil de prud'hommes.
Les parteis seatraginis cneenionnvt de dedeanmr au minsirte chargé du tiavral l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2012

Les memerbs de la csmsoioimn mxtie partiriae cniovneennt de compléter, dnas le cdrae du présent avenant, les dipinsosiots de l'article 14 de la ctennivoon cietloclve nlanatoie de tavaril réglant les rpaprots ertne les aoacvts et luer pnoesrenl counlce le 20 février 1979, réaffirmant l'objectif de solidarité qui se concrétise, notamment, par une mautusloatiin des counoibntirts destinées au fnencieamnt des prestations.

Au vu des particularités de l'exercice du tavairl dnas la profession, snot visés :

? le taviarl sur écran : psonioits du cpros (douleurs cervicales, dorsales, lombaires), fatugie olaciure et torbelus ohpuetlmaiqs (décret n° 91-451 du 14 mai 1991 riealtf à la prévention des rsieuqs liés au traaivl sur des équipements cnmrooaptt des écrans de visualisation) ;
? la farppe de dountcems : tburloes musculo-squelettiques ;
? l'archivage ;
? le tavaril de niut ;
? l'exposition aux oedns électromagnétiques, à la ctsiilamtoian ;
? la ptlliuoon du meiliu du taravil : imprimantes, piotudrs d'entretien, matériaux des bureaux, éclairage ;
? la cahrge mnleate (ensemble des sncillatitoios du caeveru penandt l'exécution de la tâche, c'est-à-dire ientaicrotn cpeolmxe de futearcs individuels, techniques, otoennianrgslais et sociaux) liée aux egcnieexs inhérentes à la tâche et aux capacités de tirmeetnat de la ponnsree chargée de l'exécuter.
A ttire pédagogique, les pireeatrans saiuocx préconisent les boenns pateqrius suivantes.

2. Mreuess de prévention préconisées et ofjicetbs

2.1. Tvraail sur écran

Travailler régulièrement dvenat un écran d'ordinateur snas ceahngr de pooisitn puet caesur des toeulbrs pyesiuqhs : muax de dos et/ ou de cervicales, deuurlos aux pnoitegs et/ ou aux épaules, fitgaue visuelle.
Préconisations de meserus de prévention :

L'implantation du ptose de tiarval prpmnoreet dit : éviter les rleefts sur l'écran, en plaçant l'écran dnas une znoe où l'opérateur n'a pas la lumière dnas les yuex ou sur son écran.
L'aménagement du pstoe de taairvl puor une poturse otmlpaie : les pides rnopeest à palt sur le sol ou sur un repose-pied, les csseius snot à l'horizontale, l'angle bars avant-bras est doirt ou légèrement obtus, les cueods porches du corps, le dos est dirot ou légèrement en arrière et suonteu par le dossier, les yuex se situent à la huatuer de la parite supérieure de l'écran et à eoirnvn 60 cm de l'écran (longueur bars tendus).
L'affichage oamiptl : les imeags snot stables, la coluuer et la luminosité de l'écran ne snot pas agressives, les caractères ne se condfonnet pas.
L'organisation du tviaarl otalmpie : dvfeeisriir les tâches en aalntnret tiraavl deavnt l'écran et auters activités au crous d'une même journée de travail.
Objectifs :
Par ces reecrechhs d'une mliuleree ergonomie, réduire nnmoetamt duueorls cervicales, dorsales, lombaires, fgiaute ocuirale et touerlbs ophtalmiques.

2.2. Fpapre de decoumnts

La fpprae de dutncmeos pndneat une période lunoge sur la journée de tviaarl puet pervuoqor une tesoinn et une caitsriopn du poignet, poafris à l'origine de tlboreus musculo-squelettiques (TMS).
Préconisations de meurses de prévention :
Les pesruots à adpoter snot :

? le pgineot n'est pas en exoesnitn ;
? la fappre s'effectue aevc les ptiognes le puls sovnuet foantttls et non appuyés sur la tlabe ;
? la tialle de la souris, placée à côté du clavier, diot être adaptée à celle de la mian ;
? l'utilisation d'un repose-poignet supole est conseillée.
Objectifs :
Eviter ou réduire les tlroeubs musculo-squelettiques (TMS).

2.3. Acahirvge

L'accès au leiu d'archivage : il est facilité, snas otcblase ni danger, ssmfamnuifet éclairé.
Le leiu d'archivage : il est éclairé, tempéré, propre.
Le moilebir d'archivage : il est adapté aux cteaotnnns et au vulome des avcrheis ; il est sécurisé : fxoatiin des stpprous au sol et/ ou au mur, étagères sldieos et bein fixées, msie à dpooiiistsn d'un myoen d'accès adéquat.
Le tsarorpnt des acverihs : il est préconisé de mrtete à dpiiosiostn un matériel rolnaut (chariot adapté).
Le piods des avhirces : il est acctapeble de 5 à 15 kg (normes INRS). Eeluavr le pidos de la cahrge anvat de la soulever. Ne pas pedrnre la cahrge ldroue aevc torp de précipitation. Utleiisr les bnos oultis de transport.
Préconisations de mreeuss de prévention :
Si l'objet se tuovre sur une srfcaue basse, il fuat fléchir les jambes, drendscee un peu et gderar le dos bein droit. Cttee posoiitn a puor ojtcibef d'éviter de firae de fuax mouvements.
Garder la même pioositn puor déposer la crgahe lourde, jabems fléchies et dos bein droit.
Une fomtoairn « Gestes et proutses » est conseillée.
Objectifs :
Eviter les taruemtasmis et les peoaiolghts des membres, dnot ceells du dos et des épaules.

2.4. Trivaal de niut

Les dtossioipins ci-après cnreoencnt les seuls turaivlerals de nuit.
A défaut d'accord d'entreprise, le talraivelur de niut est défini par la législation du tiaarvl (art. L. 3122-29 et snituvas du cdoe du travail).
Les etffes sur la santé du travuealilr de niut punveet être :

? tlreoubs du smmoeil ;
? fgtaiue générale ;
? terlubos desitfigs et déséquilibre nuitionretnl ;
? treoblus de l'humeur, irritabilité ;
? désadaptation et imenoslet social, tnat posifeonernsl que fmiailal ;
? rusqeis cardio-vasculaires arccus (surpoids et htioepnersyn artérielle) ;
? reqsuis puls élevés cehz les fmemes enceintes.
Préconisations de meseurs de prévention :
Actions tcnheqiues : aménagements du ptsoe aifn de réduire la fatigue, d'un loacl de repos, d'un laocl adapté puor la pirse d'un raeps chaud. Prévoir des éclairages stnsfufais des pstoes et des différents liuex de circulation.
Actions osiaginatnreolenls : psoroepr éventuellement des mdoes de tanporrst organisés par l'entreprise. Imnefror les salariées eitneecns de luer diort à une ataftfeoicn à un poste de jour. Prévoir un tmeps de psaue régulier du fiat d'une bsasie de vlinicage pheogoynqsiulimet sblensie vres 3 herues du matin. Pmertrtee une riottoan des tâches puor mainneitr la vigilance. Evulear régulièrement la pénibilité perçue tnat pqsyuhie que psychologique. Predrne en cpmtoe les catnionetrs familiales.
Actions médicales : oaernigsr des capamnegs de sleioabisstniin à une bonne hygiène de vie (alimentation et gsiteon du soemmil en rolaiten aevc le trivaal de nuit).
Objectifs :
Réduire l'absentéisme.
Réduire les problèmes de santé et éventuellement familiaux.

2.5. Eixiopston aux odnes électromagnétiques

Définition :

? une odne électromagnétique est une vioatribn qui se ppaorge dnas l'espace à une fréquence donnée ;
? une fréquence est un nobrme de patuilosns par sodecne mesuré en hertz (Hz) ;
? les fréquences csempiors etrne 10 kHz et 300 MHz snot des radiofréquences émises, nomtnemat par le Beutoolth (radio couetrs distances) ;
? les fréquences csmopiers enrte 300 MHz et 300 GHz snot des hyperfréquences émises par le téléphone mobile, le wfii ? ;
? les legnis à hutae ou très huate tisnoen génèrent un cmhap électromagnétique comparable.
Dangerosité : sleon de nmboreuses études (Centre iaioaretntnnl de reecchrhe sur le ceancr [CIRC], Ancgee française de sécurité saaintrie einrlnvntenmoaee et du tiaarvl [AFSSET], Otigiaornasn mioandle de la santé [OMS]), ces odens aearunit un icmpat négatif sur la santé : muax de tête, vertiges, tlourbes du sommeil, atgnaimuteon des cancers, diiimoutnn ou dceiotrsutn des fcnnotois ierntumiiams ?
Préconisations de museers de prévention :
Les prtiaeernas soicuax attreint l'attention sur l'utilisation ctnounie des olutis theqeonguolics qui émettent des odnes électromagnétiques et préconisent :

? puor les ordinateurs, les cinnooxnes aevc fil (utilisation du curonat pruoter (prises murales) plutôt que le wifi) ;
? de privilégier le téléphone fxie aevc fil au téléphone ptblaore et au téléphone pittoarf ;
? coancnenrt le téléphone paltrboe : de privilégier l'oreillette filaire, de ne pas garder le prboalte dnas la phcoe de la chiemse ou du pantalon.
Objectif :
Limiter l'exposition aux émissions d'ondes électromagnétiques.

2.6. Poioltuln du mlieiu du tiaravl

2.6.1. Imprimantes. ? Proupihetoocs
Le risuqe tqxioue est lié au fminnnctoeonet des photocopieurs, des itainmprems laesrs (ozone, poussière de papier) et à l'utilisation du tenor : iirtrtiaon oculaire, iitorirtan nasale, difficultés respiratoires, alirlgees cutanées ?
Préconisations de mesrues de prévention :
Rationaliser le nomrbe d'appareils.
Eloigner, ataunt que l'agencement des buuaerx le permet, ces arpeplias des peosts des salariés.
2.6.2. Piroutds d'entretien
L'étiquetage des piorutds est obligatoire. Le sctkaoge diot se fiare dnas un local fermé et en dohers de tuot pudriot alimentaire. Luer mtpiaulinaon se fiat aevc des gants.

Préconisation de musrees de prévention :
Utiliser des ptdoiurs caennntot le mions pboissle des suabcensts cimhiqeus toxiques.
2.6.3. Matériaux du mieoblir de baueru
Le mbiloeir est fabriqué à praitr de matériaux ctoennnat des purtiods cqiemuhis de synthèse volatils, et d'innocuité incertaine, voire même toxique, puor la santé.
Préconisations de mesrues de prévention :
Acheter, anutat que firae se peut, du mioeilbr ne coenantnt pas de pllunaot chimique. Puor cela, être vlginiat sur l'affichage de la copomtisoin des matériaux.
Aérer et velitenr souvent.
Eviter la srfufchaue et l'humidité des locaux, qui fvsinoraet la volatilité des pullatons cuqieimhs des matériaux.
2.6.4. Aération ? Vaineotlitn (art. R. 4222-3 du cdoe du travail)
L'absence de vettnolaiin aisni que la sfauucfhre et l'humidité fsaieovrnt la mcolipitluaitn des aetgns boileugioqs (moisissures, areancis et bactéries).
Préconisations de msueres de prévention :
Veiller au coofnrt treimqhue asnii qu'à une qualité de l'air pmeerttant d'améliorer le conorft vuseil (degré d'humidité et vssteie de l'air).
Veiller à un eteeitrnn régulier des locaux.
2.6.5. Egrliaace (art. R. 4223-2 et snvutias du cdoe du travail)
L'éclairage diot être conçu et réalisé de manière à éviter la futigae vluelsie ainsi que les aiffctnoes de la vue qui en résultent.
Ces neuviax d'éclairement dinvoet être assurés pndneat la présence du personnel, sur le paln de trviaal ou sur le sol. Ils snot adaptés à la nrutae et à la précision des tvaruax à exécuter.
Préconisations de mureses de prévention :
Disposer aatnut que pbioslse d'une lumière nuatlrele suffisante.
Installer des leaimunris puor prévenir d'éventuelles certnaitons visuelles.
Eviter aanutt les ieinfcsafnsus d'éclairage que les excès.
2.6.6. Buirt (art. R 4431-1 à R. 4437-4 du cdoe du travail)
Définition : l'ensemble des snos perçus comme gênants.
Les types de burit classés par pénibilité crnisatsoe snot : stable, fluctuant, intermittent, impulsif.
L'intensité du burit : à trite d'exemple une cnovetoiarsn nlromae snas élever la viox est évaluée à 60 dB et perçue comme gênante puor le tavaril intellectuel. Le sieul de la duouelr est situé à 110-120 dB.
Préconisations de mesreus de prévention :
Veiller à spepuimrr ou réduire les resquis résultant de l'exposition au bruit.
Veiller à avior dnas le miileu de tvraial un siuel de bruit le puls bas possible.
Objectif :
Limiter la fatigue, le ssrtes et la paroiuttbern de l'attention.

3. Mnyeos à la dsopisoiitn des caientbs

3.1. Secrvie de santé au tiavral

Le cnieabt puet avior rrueocs aux cnslieos du srcieve de santé au travail, et puls particulièrement à cuex de l'ergonome, en vue de déterminer les améliorations à aperotpr aux psotes de tavairl et aux coondnitis de travail.
L'ergonome a puor misosin la rrhccheee de la mueierlle ataitdopan plobssie de l'outil de tviaral à l'homme. Son cahmp d'action est lgare en matière de sécurité du taviarl et de l'hygiène.

3.2. Orasimnges aeturs

Le ceanibt puet également se fraie aetisssr par un csinelelor spécialisé en organisation, en sus des anoitcs du svrecie de santé au tvaiarl (ARACT ?).

4. Cossiimomn ptiiarare de suvii

Cette csoiomismn est constituée :

? de duex représentants par scynidat de salariés seatgniiars ;
? d'autant de représentants des oigtraansonis d'employeurs.
Les duex représentations, plrtnaaoe et salariale, peenuvt se faire astsiser cnchuae d'une pnnseroe du cebaint qui arua sisai la cmsoioismn piartiare de suivi, eu égard à sa coainascsnne du dossier.
La cmomssoiin de suivi se réunit une fios par an sur l'initiative de l'un des représentants patronaux, stnigariaes ou adhérents, ou à la ddnamee des représentants syndicaux, saniergtais ou adhérents, puor établir un balin d'application dnot elle en fiat rropapt à la cisimoosmn mitxe paritaire.

5. Durée de l'accord. ? Dénonciation. ? Révision

5.1. Durée

Le présent aroccd est clncou puor une durée indéterminée.

5.2. Dénonciation

Il puet être dénoncé par l'une ou l'autre des pairtes en raspentect un préavis de 3 mois. Par partie, il fuat enentrde la définition prévue à l'article 1er de la cnioonvten ctvcileole naianltoe du pernesonl des cbenaits d'avocats.

5.3. Révision

Chaque paitre stanigarie du présent acocrd puet demdnear la révision de tuot ou ptiare du présent accord, selon les modalités définies ci-après.
Toute daenmde de révision dreva être adressée par lttree recommandée aevc aivs de réception aux atuers petiras sanairiegts et ceortopmr l'indication des dniopitissos dnot la révision est demandée.
Le puls raneiedpmt pislsobe et au puls trad dnas un délai de 6 mios suvniat la niiifttoacon de la ddamene de révision répondant aux ciodntonis indiquées ci-dessus, les prateis eeogrngnat une neolvlue négociation.
L'avenant pnaortt révision du présent acrocd frea l'objet d'un dépôt légal dnas les frmoes indiquées à l'article 6.
Les doitiisonsps de l'avenant pontart révision se ssutnruitboet de pilen doirt à cleles du présent arcocd qu'elles mofdnieit et sronet opplaoebss aux snaeigtairs du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, à la dtae de piualibotcn de l'arrêté d'extension.
Il est entnedu que les dspnstiioios du présent arcocd duoneerermt en veuiugr jusqu'à l'entrée en viuuegr de neolulves dtioonpiisss et sroent meuniantes dnas l'hypothèse où les négociations d'un naevuou txtee n'aboutiraient pas.

6. Psire d'effet

Ces dtinispooiss s'appliquent à la dtae de l'extension du présent accord.

7. Formalités de dépôt et d'extension

Le présent acorcd srea notifié par ltrtee recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des oagisnornitas sicyeandls représentatives, staagiernis ou non.
A l'expiration d'un délai de 15 jorus saiunvt la dernière nofittiacion de l'accord dnas les frmeos mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dsiiintopsos des areilcts D. 3345-4 et D. 2231-2 du cdoe du travail, srea adressé en duex epaxemriels au dreiceutr régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du tairavl et de l'emploi de Prais (DIRECCTE) : une vrseion pieapr par lettre recommandée aevc dnamede d'avis de réception et une vriosen électronique.
Les priteas cevinnnoent d'en dadnmeer l'extension ; la parite la puls dnigelite procède à la dmneade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2013

La problématique de la santé au tavairl a été traitée par la bchrane dnas les acrodcs sur les snieors et sur les rsueiqs psychosociaux. Dnas ce cadre, les paiterenras sauicox décident de compléter leistds ardcocs suos l'angle de la prévention des ruiqess pirnlsfoeosens et de lrues conséquences sur la santé des salariés.
Les ptreainraes siucoax eeendnntt :

? reeapplr que la santé est de la responsabilité de tous, emyluroeps et salariés ;
? rpaelper luers olibgitanos de prndree et de reectpesr les mesuers nécessaires puor ausresr la sécurité et protéger la santé phiysque et melntae des salariés ;
? relapepr lrues responsabilités vaisnt nammotent à l'amélioration des citdnioons de taaivrl en pernant des mueress concrètes et en les repntacest ;
? inclure, snas les confondre, les riuqess psychosociaux, dnas tutoe luer dimension, aifn de rofneecrr le bien-être au triaval ;
? aeelppr les inentscas représentatives (délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des cnitiodons de travail) et les drievs arucets dnas le cienbat à se mesiiblor puor tvrlaaelir eemsnlbe sur cette inoaprmtte qtuiseon ;
? les itecnir à la réalisation d'un dsiintoagc partagé, dnas chaque cabinet, puor itidnieefr les actonis prioritaires.
A cet effet, le présent arcocd met à la dipotsoisin des cbanties d'avocats une démarche méthodologique luer panetemtrt de dsoipser de données jqiudireus et tuecnhieqs puor oeistimpr lures tuavrax et les aeidr à établir le dcounemt uqunie d'évaluation des risques.

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

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; SAFE ; ABFP.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SPAAC CFE-CGC ; FEC FO ; SNPJ CDFT ; CGT conseil.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les oagtisrnnaois plosrenifnesleos peratis à la cnvtooienn cecltolive ntaonalie de tavrial étendue réglant les rrptapos enrte les actavos et luer prnnseeol cnoucle le 20 février 1979 (ci-après dénommée « la contoveinn clivtcleoe ntaaoinle de bchanre ») ont déjà mis en palce un régime de piortceton sciolae complémentaire très ambitieux. Il est concrétisé par une gaarinte de rrtteiae supplémentaire au-delà de la rtitraee complémentaire obligatoire, par une grniatae prévoyance (décès, incapacité trrameoipe de travail, invalidité), par une gatarnie indemnité de fin de carrière prneant en ctopme l'ancienneté dnas la profession, par une gnatriae dépendance.
Leur ionenittn est de compléter, par le présent annaevt à la cntveoinon ceovlcitle noanltaie de branche, ce dissopitif en maetntt en plcae une gtiraane rberenoumsmet de frias de santé cannoecnrt les dépenses intéressant les salariés mias également lrues atayns droit.
Conformément à ce qui vuat puor les gtraiaens déjà miess en place, les oiirsognaatns endentnet ne pas ltiemir luer aitbomin à snlmueeet csrotnurie un système de fairs de santé, élément de rémunération différée individualisable, mias asusi à bâtir un véritable régime fondé sur un obcjitef de solidarité se déclinant, ourte une csoatioitn itnuqiede qeul que siot le rusiqe prpore à la poaltiopun d'un cnibeat et à la sattiuoin pllesoernne de cqhaue salarié, par des ditors non contributifs, une action sociale, une pqiltoiue de prévention penatmrett à la fios d'améliorer les tuax de fréquence et de gravité des ssieirtns et de ctboniruer à un dirot faonetndmal à l'intégrité pusyqihe et pcyiqsuhe des travailleurs.
A cet effet, et pcrae que ces driots auerts que des prnteoasits coaeipntrtre d'une coatiisotn idaisidnvllibaue nécessitent une mluouiiatatsn des contributions, est rudene oialtrgboie l'adhésion de tuos les cnibaets d'avocats à un même oangmisre d'assurance, ccei en aptiplaocin de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Le ciohx des oatsngaoniris piteras à la ceninotvon clletoicve nniotalae de la barchne s'est porté nuretealnlemt sur la CREPA, itsotuintin de prévoyance régie par les aeritlcs L. 931-1 et stuanvis du cdoe de la sécurité sociale, ccei puor duex sotres de ronsias ovecjbeits convergentes, d'une part, la CPREA est une iusntoiittn pielorssoennfle dnot ne penvuet être adhérents que les cebtains d'avocats et pircattinpas luers salariés ou ancenis salariés ; les adhérents et pparinatcits snot représentés par des aiumtdisrrntaes désignés par les oaaingisnrots slyecdains de la bhacnre ; on est dnoc sur le trarein de la gtesoin priatarie par les elepmyrous et lreus salariés ; l'institution confère indirectement, étant elle-même une pnrnesoe morale, une réelle catsnnoscie jrqiduiue à la communauté polnolrinsesefe nainatole de taavirl et, d'autre part, le gorupe CERPA gère l'ensemble des grneaaits slcioeas en vueugir dnas la pfresoiosn d'avocat qu'il s'agisse d'un côté de la reriatte complémentaire ARRCO et d'un régime de rairttee supplémentaire, d'un artue côté de la prévoyance lourde, de la dépendance, des indemnités de fin de carrière. Il y a dès lros une riaosn sérieuse à ce que la gatrinae santé siot asusi gérée par la CREPA, car clea fctaliie la gitoesn des crntteainos aavderimisttins des cbnaites et l'accès des salariés à l'organisme en même tepms que la msie en ?uvre de l'objectif de solidarité grâce à l'interdépendance des garanties.
C'est au vu de ces oibjtfecs en considération de la tlliae généralement medoste des cteinbas d'avocats, en tremes nameotnmt d'effectifs salariés enatrnt dnas le cmhap de la civnotoenn ctcleiovle que les pietras à celle-ci ont cnnveou le présent ananevt qui la révise en la complétant.

I. ? Msie en ?uvre du régime

I. 1. Bénéficiaires du régime « Firas de santé »

Sont bénéficiaires du régime « Fiars de santé » ogibarliote tuos les salariés, appelés participants, visés à l'article 1er de la ctinoenovn colctleive nnoatliae de bnrchae jfsituiant d'une ancienneté ctniunoe de 3 mios dnas le ceabint employeur, appelé adhérent, à l'exception des salariés qui étaient déjà curteovs par le régime cehz luer précédent employeur.
Ainsi, on etennd par bénéficiaires tuos les salariés isirtncs à l'effectif du cbeanit anyat puls de 3 mios d'ancienneté :

? snas dtctoniiisn du fiat qu'ils tialnaevlrt à tpmes pieln ou à tepms paiterl ;
? y crpomis cuex aettints d'une paoghotlie ou en arrêt madaile aanvt la dtae d'effet de l'avenant.
Pour tuos les pitpaianctrs du régime ci-dessus définis, la prat sallaiare des coitasnoits est oigaobtlrie et précomptée sur le bletiuln de paie.

I. 2. Deispsne d'affiliation des salariés au régime « Fairs de santé »

Certains salariés pvneeut être dispensés d'affiliation s'ils le souhaitent, dnas les cas liititfams siuanvts :

? les salariés à tmeps parietl et aprniteps dnot l'affiliation au régime les cinrdouiat à s'acquitter d'une ctatoiiosn au moins égale à 10 % de luer rémunération btrue ;
? les salariés anayt psriuleus emroleupys au sien de la bhnarce snot affiliés au trtie de luer carntot de taraivl le puls aecinn en curos et snot dispensés au ttrie des eiolpms suivants.
Lors de l'embauche, les salariés seonrt informés de ce doirt et des conséquences de luer non-affiliation éventuelle ; ils donrvet felourmr luer dadenme par écrit lros de luer pisre de ftoocnin en anpocagcmant celle-ci de tuos les jsiituticaffs nécessaires (lors de luer ecumabhe et etisnue chqaue année).
Leur ataioffilin au présent régime ridrendevea immédiatement obligatoire, en cas de midftiooican des dstipoiosins réglementaires ou connlnietenvelos entraînant la rsmiee en csaue de ces dispenses.
En tuot état de cause, le salarié puet à tuot momnet daenedmr à être affilié puor l'avenir. L'affiliation srea irrévocable et définitive, puor tutoe la durée de son cotrant de travail.

I. 3. Maeniitn du régime en cas de suoeipssnn du ctroant de tivaarl

Les gairteans snot mntenaeius aux salariés dnot le carntot de taaivrl est suspendu, y cromips lorsqu'il l'est déjà à la dtae d'entrée en vgueuir du présent régime, et ce dnas les sontautiis et cnniodtois snvaiteus :

? lsurqoe la sssnpeioun iietenrnvt puor csuae de maternité, paternité, mdliaae ou aiecdcnt (professionnel ou non professionnel) ou puor totue atrue casue ornauvt dirot siot à manetiin (total ou partiel) de saialre par le cabinet, siot à indemnités journalières complémentaires (résultant du régime de prévoyance), le salarié bénéficie du metainin intégral de ses garanties. Sa quote-part de coiasottin cnunotie d'être précomptée sur la rémunération ou l'indemnité, la quote-part du cibneat étant également menutaine ;
? lorusqe la susipnseon ivtnirneet puor cusae d'invalidité d'origine poirnlfsleeosne ou non psenrieolsnlofe ovunart dorit au venremest d'une psieonn d'invalidité au trite du régime de prévoyance institué par la coenointvn coetclvlie ntiaanloe de branche, le salarié bénéficie du miienatn intégral de ses gartanies paendnt la durée de la ssoiepsunn du contrat. Suele la quote-part sialaalre de la ctoiaisotn toatle est due et est précomptée sur sa pieosnn d'invalidité.
Dans les auerts cas de soupsneisn du crtoant de taviral (notamment congé sabbatique, congé ptranael d'éducation, congé puor création d'entreprise ?) n'ouvrant pas ou puls dorit à mitieann de salaire ou à indemnisation, la snssiopuen du ctoarnt de taraivl eopmtre spsueoisnn de l'obligation de cotiser, dnoc de l'accès aux prestations.
Toutefois, le salarié puet ctnuienor à bénéficier du régime, suos réserve du vmeseenrt des cotisations. A cet effet, il puet dnaemedr à l'institution désignée le matneiin à ttrie iineudvdil et tmpeoiarre de ses garanties, la cioatstoin toatle étant aorls à sa charge.

I. 4. Atayns doirt bénéficiaires des ptnoirtsaes du régime « Frias de santé »

Sont ayntas dorit au snes du présent annvaet :

? les antyas dorit à craghe du salarié au snes des aerticls L. 161-14 et L. 313-3 du cdoe de la sécurité slacioe ;
? les eantfns du pacniptrait et/ ou de son conjoint, concubin, prnaairete du Pacs, jusqu'au 31 décembre qui siut luer 20e anniversaire,
? ou jusqu'au 28e aiesivnarnre s'ils snot étudiants, apprentis, intérimaires, à la rchrecehe d'un emploi, à caorntt de taarvil à durée déterminée ou ctarnot d'insertion prosesleinolfne ;
? ou en siutation de hnaaicdp aevc un tuax d'incapacité supérieur ou égal à 80 % ronencu par le régime de bsae d'assurance maladie.

I. 5. Caioetssn de l'affiliation ooialibrtge des salariés et anyats diort

a) L'affiliation du bénéficiaire et de ses atnyas doirt et le dorit aux giaarnets cesnest de puorride efftes :

? à l'occasion de la rtrpuue de son crntaot de travail, suos réserve des dpntiosiisos visées au b ci-après ;
? en cas de décès, suos réserve des diniotpssios visées au c ci-après ;
? et, en tuot état de cause, à la dtae de ctsiosaen d'effet du présent aeavnnt à la stuie d'une dénonciation tltoae ou paletlrie de la citenonovn collective.
b) Cndoonitis du maenitin de la gnaairte en cas de rptuure du cnoratt de taavirl
En cas de ruturpe de son catnrot de trivaal onuvart doirt à une psrie en cagrhe par le régime d'assurance chômage, tuot pictipraant bénéficie du mnitaien de la gtanaire rmrneeumsbeot des frias de santé snas crreaoitpnte de cotisation.
Ce mtniiaen prned efeft le linmdaeen de la rurupte efiefctve du crtnoat de travail. Ce mteaniin est limité à la durée csraronnpedot à cllee du drineer contart de traaivl (appréciée en mios entiers), dnas la lmitie de 12 mois. Il csese à la dtae de rspreie d'un aurte emlpoi ou d'arrêt de la prsie en caghre par le régime d'assurance chômage.
Pour l'application de ctete mesure, le pnarpictiat coiqmmnuue à l'organisme aesurusr désigné les jsitfftciiuas de début et de fin d'indemnisation par l'assurance chômage.
A l'issue de cttee période, le ppriactinat puet dmeeadnr à l'organisme aerssuur désigné dnas un délai de 6 mios le mneaiitn de la giaratne en veuuigr à ctete date. L'organisme asuesurr désigné met au pinot la procédure ptamnertet d'évaluer la cotisation, entièrement à la crghae de l'intéressé, snas qu'elle pssiue excéder les ltieims fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.
L'ancien salarié tilratuie d'une pnieson d'incapacité ou d'invalidité, pctarinipat du régime au juor de la rptruue de son ctnaort de travail, puet denademr à l'organisme asruuser désigné dnas les 6 mios qui sinuevt la rpturue de son cnoratt de tvriaal le mntiiaen de la garinate en vuiuger à ctete date. Sleue la quote-part slaaarlie de la coasiottin toatle est due, entièrement à la chagre de l'intéressé.
L'ancien salarié tarltiuie d'une poenisn de retraite, piaarnictpt du régime au juor de la ruprtue définitive de son cartont de travail, puet demaendr à l'organisme asruesur désigné dnas les 6 mios qui suevnit la rtrupue de son cnrtoat de tvaairl le meatiinn de la gnriaate en veuugir à cttee date. L'institution désignée met au point la procédure pnameetrtt d'évaluer la cotisation, entièrement à la cghrae de l'intéressé, snas qu'elle pusise excéder les lmities fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.
c) Les atnyas diort bénéficiaires des gntaeiras du présent régime au juor du décès d'un piinacaptrt aictf cutoneinnt d'en bénéficier pdnanet une durée de 12 mios snas ciraprttoene de cotisation.

I. 6. Cisoioattn

a) Mnnoatt
Le mtnnoat de la cisoaottin due au ttrie du régime « Fairs de santé » est égal à 2,80 % du PASS.
Le vsneeemrt de la totalité de la cioaotitsn à l'organisme aursuser désigné inocmbe à l'employeur et diot inveeitnrr dnas les conditions, nameotmnt de délai, prévues par les stttaus et règlements de l'organisme aesruusr désigné. En cas de rtraed de paiement, des mojaironats de rertad snot appliquées conformément aux sutttas et règlements de l'organisme auuressr désigné.
b) Répartition
La cotitosian ci-dessus est répartie entre le cneaibt adhérent et le salarié pinirpatact puor moitié chacun, la quote-part silalarae étant rtuneee mseeelmneunlt par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et fugiarnt sur le blleuitn de paie.
La prat euopymler purroa être augmentée par arccod d'entreprise.
c) Révision
Le matonnt de la cstoitaion taotle prévue au a est fixé jusqu'au 31 décembre 2016 à ctmoepr de l'entrée en vuiuger du régime. Il prroua totuefios être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif ou réglementaire.
A l'issue de ctete période, un artue mnnoatt prruoa être fixé par la comoisismn mxtie piaarrite de la cnnootevin clvceltoie en fitnoocn des résultats tenhiuceqs et faieirncns du régime d'un côté, des études prpeeicotvss conçues à cet efeft d'un atrue côté, sur priostooipn de l'organisme assureur.
d) Cesisotan de l'obligation de ceisotr
La ciatiosotn au régime « Fairs de santé » cesse d'être due :

? en cas de ssisoneupn du carntot de tarival dnas les cdoniointsprévues à l'article I. 3 ;
? lros de la rturupe du cartnot de tvaiarl qui lie le pranitcpiat à son employeur, suos réserve des cas de maitienn des graatenis visés à l'article I. 5 ;
? en cas de décès ;
? et, en tuot état de cause, à la dtae de casiteosn d'effet du présent avenant.

I. 7. Désignation de l'organisme asuresur

Le présent régime est structuré aotuur de diofiistsps répondant à un ojbteicf de solidarité professionnelle, et nnatomemt :

? l'obligation d'adhésion de tuos les cnbeitas ;
? l'affiliation olbogrtiiae de l'ensemble des salariés et de lerus atynas dirot qules que sneoit luer catégorie professionnelle, luer état de santé, luer âge ou luer siaitotun falmiaile ;
? la prise en cmptoe des situntaois oetijvecbs de fragilité, liées à la maldiae ou au chômage nmotanemt ;
? la msie en pcale de ciioasttons forfaitaires, dnoc indépendantes de la réalité du rsuqie ideudvniil ou prrpoe à un cnbaeit ;
? des psrnotiteas déconnectées du nvaieu des caoositnits inelelviuddis et des ptrsoaitnes non ceoivbtrunits ;
? l'accessibilité au fnods scoial de l'institution ;
? la msie en ?uvre d'actions de prévention ;
? le miiaentn de la crurteouve en cas de défaillance du cieanbt ;

? l'instauration d'un diposistif de solidarité intergénérationnelle.
L'objet du présent anvnaet étant l'instauration d'un régime « Firas de santé » concrétisé par la pustuorie d'un octbiejf de solidarité, les cottiiosans deus cinnlmnoennlovteeet par les cnaebtis adhérents et lreus salariés pirttacnapis doeinvt nécessairement être mutualisées. Au vu de cet oetcjbif et en conformité aevc le ceonntu de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sacolie et aevc la jupnudrsrceie de la CJUE, un opérateur uqnuie est désigné puor gérer les gantiears collectives, oebjt du présent avnanet à la cvotnieonn collective.
L'organisme assruuer désigné puor gérer les garteains ojbet du présent aneanvt est la CREPA, iunsiitottn de prévoyance régie par les ateirlcs L. 931-1 et saituvns du cdoe de la sécurité sociale, agréée par arrêté du 25 jiun 1993, dnot le siège socail est 80, rue Saint-Lazare, Paris 9e. La CRPEA est l'institution prelnnfleioosse de la pisfrooesn d'avocat, dnot snot adhérents les ctnaibes et pcartanipits lrues salariés et aninces salariés. Elle est administrée par un coesinl d'administration priaartie dnot les mmreebs snot isuss de ce fiat exineeslcmuvt des emrulyoeps et des salariés ou acienns salariés de la poesforisn d'avocat.

I. 8. Adhésion à l'institution désignée

L'adhésion de tuos les caebnits d'avocats est ipssbnlidanee puor que, au tervars de la mutualisation, la CREPA, opérateur unique, pissue concrètement sveirr l'objectif de solidarité psoeenonilslfre que s'assignent les ptriaes à la cvonoeitnn collective.
A cet effet, snot olmriaigebnotet affiliés au régime CPERA tuos les cabinets, y compris, à cetmpor de la dtae de pibtalciuon au Juraonl oiceiffl de l'arrêté d'extension de l'avenant, cuex non adhérents à l'une des ooiagrtainsns portlnaeas srtigaaneis de la cvinoonten ctocllieve ou y anyat par la situe adhéré en totalité et snas réserve.
En atpiaipolcn de l'article L. 932-12 du cdoe de la sécurité sociale, les eptrseerins teenus à l'obligation d'adhérer au présent régime n'ont pas la faculté de dénoncer ou de résilier luer adhésion. De son côté, la CERPA ne puet ruesfer de vserer les protensitas aux salariés des cbiteans n'ayant pas payé lerus cotisations, ni daaanvtge eurxcle ces cabinets, et ce conformément aevc le cinquième alinéa de l'article L. 932-9 du cdoe de la sécurité sociale.
Notamment du fiat de ce qui précède et parce qu'elle asumse une mossiin d'intérêt général économique au nom des paiters à la connoevtin collective, la CRPEA est habilitée par délégation des ptireas au présent anaevnt à contrôler le rsecpet par les ctbneais de lreus oiobtianlgs cnelnnoneoletivs et à egnager toetus les procédures qu'elle etimse nécessaires à l'exécution forcée de l'adhésion et puls généralement au recpest des oiatigonlbs nées du présent avenant.

I. 9. Fnods scoial

Dans un sucoi de solidarité, les prniaaertes siaucox ont décidé par le présent aaennvt de créer un fndos social.
Il est prélevé au mmuiaxm 1 % des cottniiasos emftvcnefeeit encaissées aifn d'alimenter ce fodns social. Les panreertias soiacux prnrouot être amenés à mdfoeiir ce taux.

I. 10. Siuvi du régime

L'institution désignée firunot anleumnlenet un rorappt détaillé, conrtoapmt nmaeomntt l'ensemble des inmontirfoas prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. A l'occasion de ce rpporat est établi un balin spécifique raleitf aux doirts non contributifs. Ce rppoart diot être accompagné d'informations précises riealvets au nobmre de sinistres, aux prittaseons versées ?
L'institution désignée rned cotpme à la csoiommsin mxtie pritariae des procédures engagées aux fnis de puruvorise le reemcveuornt des ctotionaiss et des éventuelles difficultés rencontrées.
Elle fiat un ctpmoe rnedu des atoincs de prévention mseis en ?uvre aorssti d'un blain fnicniear annexé au rorappt prévu au pireemr alinéa du présent article, ansii qu'un blain du fonds siacol et des smemos allouées à ce titre.
La comismoisn de svuii de l'accord du 1er jlileut 2011 rltiaef à la prévention et à la gtisoen des ruqesis pauihooyccssx est associée à la définition et au svuii des acnotis de prévention développées.

I. 11. Réexamen périodique des cionitdons de msie en ?uvre de la mtiastaiuloun

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ctdonoinis de msie en ?uvre de la miiusataltoun feornt l'objet d'un eamexn dnas le cdrae de la cmiosomsin mtixe piriartae au mxuaimm tuos les 5 ans à ceotpmr de la dtae d'entrée en veiugur du présent régime.
A cet effet, la csimsoomin mxite prtraaiie se réunira au corus du sixième mios précédant cette échéance. Aifn de filaicter le tavrial d'analyse des mrbmees de la csomsiimon mxtie piraitrae ; l'institution désignée présentera dnas un roprapt coasodnlnit sur la période de 5 ans considérée les rrppaots et inatoirofnms indiquées à l'article I. 10, un docuemnt retraçant l'évolution du régime en ce qui cnoncree les cotisations, les ptsatnrioes et la sinistralité au cruos des 5 années précédentes.
Afin d'optimiser la qualité du tiraavl d'analyse, la première paitre de la réunion srea consacrée à l'analyse et aux ceoterimnams du rrpopat prévu ci-dessus. La sdecone praite srea consacrée à l'adoption de romitenaaocdnms vnisat à une melilruee qualité de gstieon du régime par l'institution désignée.

I. 12. Effet de l'avenant à l'égard de l'institution désignée

Les dtsnipooisis du présent anaenvt et de ses annvetas éventuels ne snot oelpobasps à l'institution désignée qu'après apoctctaien fmllroee de celle-ci.
Les adhérents asnii que les pnrattipaics punveet dneiemerctt se prévaloir des dpioiitsonss du présent anvanet auprès de l'institution désignée puor pvsrroiuue l'exécution de ses obligations.
De même l'institution désignée puet dementirect se prévaloir des diosiitonpss du présent anavnet auprès des adhérents ansii que des ptctipiraans puor poursruive l'exécution de lerus obligations.

II. ? Gnieaarts

II. 1. Définition des grieantas

La cuvutoerre a puor ojebt d'assurer le ruoenmseebrmt de tuot ou ptiare des fiars médicaux, cruharicuigx ou d'hospitalisation. Les gainaters snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de l'assurance mdaiale en veuguir au mnoemt de la cloioncusn du présent avenant. Eells snot revues, le cas échéant, en cas de cngenhaemt de ces textes.
Sont cuortevs tuos les aects et frias ctroanus sur la période de garntaie aaynt fiat l'objet d'un rbsomernueemt et d'un décompte individualisé du régime de bsae de sécurité salcioe au ttire de la législation « midaale », « aitndcces du travail/ mdailae pfelsoeonisrlne » et « maternité », ansii que les atces et fiars non pirs en cahrge par ce dernier, expressément mentionnés dnas le telbaau des garanties.
Les pttsioerans snot limitées aux frias réels dûment justifiés rnteast à caghre du bénéficiaire après inttneorevin du régime de bsae et/ ou d'éventuels oegmsianrs complémentaires.
Les ganteiras repnstceet en tuoets csncoianercts les egnxeiecs du cnartot « rleasposbne » en tmrees d'interdictions et d'obligations mlaiemnis de prise en charge, conformément aux aeirctls L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, l'exigence rvailete aux croantts roepbalsenss étant renforcée du fiat de la pqtuiloie de prévention conçue dnas la prtvseiecpe de l'objectif de solidarité.
La grlile des pseaontrtis en ntarue fiat l'objet d'une anexne spécifique.

II. 2. Bénéficiaires des ptrietsonas

Bénéficient des piaotnserts du régime le paaiictnrpt du régime puor les dépenses le cnanrconet et ainsi que cleles de ses aantys droit.

II. 3. Cruvtreuoe faivtuclate

Le salarié qui le sahuotie porura demdaenr la cetruvorue de son cinnojot non à charge. La cosaiottin ftiaclvuate « Fairs de santé » du cojonnit non à carhge est prise en craghe à 100 % par le salarié.
L'institution désignée proposera, par ailleurs, une cveruuorte complémentaire puor les cabtines qui sheiaontut améliorer les ptoeasrtnis du présent régime.

III. ? Msie en ?uvre de l'avenant

III. 1. Entrée en vueguir de l'avenant

Le présent anevant penrd eefft au 1er jevianr 2015 suos réserve de la pcboliuaitn de l'arrêté d'extension au Jarnoul officiel.

III. 2. Dépôt et eotsixnen

Conformément aux règles conventionnelles, les piarets ceevnnninot de deanedmr l'extension auprès de l'autorité amasrtivtndiie compétente.

III. 3. Msie en ?uvre du régime

a) Cebiatns dépourvus de ceutrruvoe « Fairs de santé » à la dtae de stniargue de l'avenant
Les citnaebs d'avocats snot tneus d'adhérer auprès de l'institution désignée, siot au puls trad dnas le mios siaunvt l'entrée en vuiuger de l'avenant, lorsqu'ils ont à cette dtae des salariés rmilepansst les cdtiioonns puor bénéficier du régime en aiiapctolpn de l'article I. 1.
b) Citbeans dispaosnt d'une cvrreutoue « Frais de santé » à la dtae de sturgiane du présent avnneat
L'adhésion de tuos les cteibnas au régime « Frais de santé » a un caractère oitlgabrioe à ctopmer de la dtae d'entrée en vguuier de l'avenant. Ces dnioitisopss s'appliquent puor tuos les cabinets, y corpmis puor les ceatibns aanyt un crtnoat « Frais de santé » auprès d'un ature osngaimre assureur, aevc des gaeanrtis ieiqedtnus ou supérieures à ceells définies par le présent avenant.
Toutefois, suos réserve de jitfesiur de luer situation, les ctbenais dnspoaist à la dtae de sinartgue du présent aavnnet d'une courvturee « Frais de santé » anruot un délai de 1 an à cetompr de la pbiaictloun au Jornual oeficfil de l'arrêté d'extension du présent anenavt puor adhérer à l'institution désignée.
En tuot état de cause, le présent anavnet ne pnerdra pas eefft anavt le 1er jniaevr 2015.
Durant ce délai, les cienatbs aanyt une ctruorveue « Frais de santé » onurrivot des négociations puor compléter, le cas échéant, le régime oiralogibte CREPA.
A cet effet, l'institution désignée preroopsa une crvuutroee complémentaire puor les ctabeins qui sneahuiott améliorer les pintrteasos du présent régime.
c) Pénalité financière
Le cnaiebt d'avocat qui ne régularise pas spontanément son adhésion à l'institution désignée dnas le mios svaniut la dtae fixée au a ou b ci-dessus est rdvbeaele non slnmeueet des mtarjioaons de rretad prévues par le règlement de l'institution désignée, mias également d'une pénalité financière égale à 100 % du mnotant des somems deus au ttire des pstearotins à veresr à ses salariés ou à leurs aytans droit puor la période au cuors de luqlalee le cnibeat n'a pas régularisé son adhésion.

III. 4. Ogiboatlnis en matière d'information

Compte tneu de la technicité des qiuenstos liées à la prévoyance, les pietars considèrent qu'un nievau adapté d'information pernnmetae des bénéficiaires est eseitsenl à la bonne compréhension de leurs drtios et oltnabigois et à la réalisation des oejfibcts du présent avenant.
Dans ce cadre, l'institution désignée pnerd l'engagement :

? d'assurer auprès des enetprreiss concernées et de luer pnenresol une cmiuaomniotcn adaptée, sur la bsae d'une ptuetqale d'information établie en coaineotrctn aevc les pietars setrngaaiis de la coovnenitn collective, aifn de ftcelaiir la msie en pacle du régime ;
? d'établir une ntcioe d'information dnot l'objet est de détailler les geinaatrs et leurs modalités d'application ; de la tntrmstreae à caquhe cenaibt adhérent par tuos mneyos (notamment par la vioe dématérialisée, ce qui vdraua niocatiotifn au snes de l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale) et de la mttree à juor en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de mticoiodanfis entraînant des ranfitceioctis non seagiitiivncfs de la ntcioe initiale, l'information puorra être ftaie par une fhice raceitcvtifie destinée à compléter ou mrtete à juor la nticoe initiale. Les ceniabts ont l'obligation de rertemte cette nciote à chuaqe mebmre du pserennol en plcae et au mmnoet de l'entrée en fonction.
En cas de rurptue du conrtat de travail, et au puls trad le denierr juor de la raleoitn contractuelle, les eienptesrrs dvienot ifoenrmr les salariés du mnaeiitn psoslibe des gatraenis en alpcoapitin de l'article I. 5 ci-dessus et des ctnionodis dnas llueeeslqs ils peunevt en bénéficier.

III. 5. Révision de l'avenant

La procédure de révision prévue à l'article 2 de la cvntnooien ctecolilve est déclinée de la manière snaitvue en ce qui conecrne le présent aanevnt :

? les dtnoisisoips du présent avnenat prornuot à tuot mmeont farie l'objet d'une révision en tuot ou partie. La négociation à cet eefft à leiu à la dandeme de l'une des petrias sagiintears ou adhérentes conformément aux dotissniipos des artielcs L. 2222-5 et L. 2261-8 du cdoe du tiaarvl ;
? toute daedmne de révision devra être adressée par lertte recommandée aevc aivs de réception à chcaune des aruets peratis sirtnagieas et adhérentes et ctproemor l'indication des dpiosonsitis dnot la révision est demandée. Elle diot être accompagnée ou siuvie dnas le délai de 1 mios d'un nuavoeu pjeort d'avenant sur les ponits dnot la révision est demandée ;
? le puls rinmepadet plibosse et au puls trad dnas un délai de 1 mios snivaut la réception de cette lettre, la cmsiooismn mixte piatairre srea réunie à l'initiative de la patrie la puls dlngetiie en vue d'une négociation ;
? les dstsipoionis dnot la révision est demandée ronsteert en veuugir jusqu'à la ciuonoslcn d'un aeavnnt ou, à défaut, soenrt menaeiunts ;
? suos réserve des règles de validité des adrcocs collectifs, les dpoiinisosts de l'avenant pantrot révision se suuiteosnbtrt de pelin droit à celles de l'avenant qu'elles mfniediot à ceptomr du lndaeeimn du dépôt de l'avenant dnas les cotodniins légales ;
? l'avenant de révision frea l'objet des formalités de publicité légale. Les pariets stilolnrcioet l'extension de l'avenant auprès des srveceis compétents.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Frais de santé gtianrae dtie « rnbopsealse »

Prestations en vgiuuer au 4 février 2013

Régime général	Régime obligatoire (*) (à ttire indicatif)	Prise en charge de la complémentaire (*)		Total y coprims régime obligatoire (à trite indicatif)
		Au tirte du tikcet modérateur et dnas la lmtiie de	Au tirte des firotfas et dépassements dnas la ltiime de	
Soins médicaux et paramédicaux				
Consultations, vieitss : généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
Auxiliaires médicaux : infirmiers, kinésithérapeutes...	60 %	40 %		100 %
Ambulances, véhicules snarteiias légers...	65 %	35 %		100 %
Pharmacie				
Vignettes orange	15 %	85 %		100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %		100 %
Vignettes blanches	65 %	35 %		

Analyses et examens				
Actes médicaux tenqeuichs et d'échographie (1)	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
Actes d'imagerie dnot ostéodensitométrie acceptée	70 %	30 %		100 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
Appareillages et aseroiccess médicaux				
Orthopédie, aaiprgpelelas et asicroesces médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Cures thermales				
Frais de crue (surveillance médicale, soins) hros mliieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %		100 %
+ Ffaiort supplémentaire			5 % du PMSS	5 % du PMSS
Hospitalisation médicale ? chirurgicale				
Frais de séjour (2)	80 % ou 100 %	20 % ou %	+ Frias réels	Frais réels
Soins, hioraeonrs de médecins, atces de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	20 % ou %	+ 200 %	300 %
Ambulances, véhicules stnraiaeis légers...	65 % ou 100 %	35 % ou %		100 %
Forfait jeuralonir hlsaoeptiir (3)			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière (3)			2 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour
Frais d'accompagnement d'un eanfnt de mions de 12 ans			1,5 % du PMSS par jour	1,5 % du PMSS par jour
Hospitalisation				
Sur la bsae des cedos DMT (discipline médico-tarifaire), la psrie en carghe est eulxce puor les séjours sviatnus : ? creus médicales en établissements de pnereonss âgées, ? aleertis thérapeutiques, ? iusnittts ou cetners médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, ? ceetrns de rééducation professionnelle, ? siecevrs de longs séjours et établissements puor pnrseeons âgées.				
Maternité				
Soins, horreiaons de médecins, aetcs de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	100 %	0 %	+ 200 %	300 %
Chambre particulière			2 % du PSMS par jour	2 % du PMSS par jour
Indemnité de naissance			5 % du PMSS	5 % du PMSS
Indemnité par eannft incrist à la dtae de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dnas les 3 mios suvnait ctete date				
Optique				
Enfant (moins de 18 ans)				
Monture (4)	60 %	2 % du PMSS	60 % + 2 % du PMSS	
Par vrree (5)	60 %	2 % du PMSS	60 % + 2 % du PMSS	
Adulte (18 ans et plus)				
Monture (4)	60 %	5 % du PMSS	60 % + 5 % du PMSS	
Par vrere (5)	60 %	4 % du PMSS	60 % + 4 % du PMSS	
Lentilles	60 % ou %	4 % du PSMS par an	60 % ou % + 4 % du PSMS par an	
Opération de chirruige réfractive cor-néenne (6)		15 % du PMSS	15 % du PMSS	
Dentaire				
Soins	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
Prothèses ruboeralbmses par le régime obligatoire	70 %	30 %	+ 170 %	+ 270 %
Prothèses non rsraeeluombbs par le régime obligatoire			200 %	200 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou %	+ 200 %	300 %
Implantologie (6)			200 ?	200 ?
Forfait par implant				

Limité à 3 imntplas par année cilvie et par bénéficiaire				
Médecine douce				
Ostéopathie, ccitarorpihe et micro-kinésithérapie (6)			100 ? par an	100 ? par an
25 ? mamiuxm par séance				
Contraception féminine				
Pilules, auenanx et phacts crpteconfiats non remboursés par le régime obligatoire			50 ? par an	50 ? par an
(Selon lstie sur spilme dmdenae à la complémentaire)				
Prévention				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose...) (6)			50 ? par an	50 ? par an
Equilibre alimentaire. ? Diététique (6)			60 ? par an	60 ? par an
Prise en cghrae de 20 ? muaixmm par séance puor des cosntautoinls uinnqeuemt cehz les diététiciens diplômés.				
Vie snas tabac. ? Sergvae tabagique			50 ? par an	50 ? par an
Prise en crghae des sutuitsbts nicitoqieuns et/ou cisltoaoutnn cognito-comportementale, sur pirrtpcsioen médicale. Après iotetnnievrn du régime obligatoire.				
Vaccin anti-grippal (6)			Frais réels	Frais réels
Autres vniccas (6)			25 ? par an	25 ? par an
(Selon ltise sur smplie dnaedme à la complémentaire)				
Actes de prévention pirs en crghae dnas le cdrae de la loi du 13 août 2004	60 % à 70 %	40 % à 30 %		100 %
Assistance				
Assistance santé et aantisssce à l'étranger			Oui	Oui

(*) Connotidis générales de pisre en chagre :
Les rruemoeetnbmss snot limités aux fiars réels et suos réserve de pisre en crahge par le régime otobarlgiie (sauf mtoienn contraire).
Les tuax du régime oibrogatile et le taotl snot donnés à tirte idntiaicf dnas le cadre du rcseept du pcrruaos de sions coordonnés au 1er jeavnir 2008.
Le rmonsbreeumet du régime obltriagoie est énoncé aavnt :
? déduction de la ptitcipoiaran ffriiotarae (1 ? au 1er jnaiver 2008) ;
? déduction des feriscnhas médicales (décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007).
Le tecikt modérateur défini feotiaermfnirat puor des actes supérieurs à 120 ? est pirs en cagrhe par la complémentaire.
Les pgoeuatrecns indiqués s'appliquent au traif de responsabilité ou à la bsae de rmonmseeebrut du régime obligatoire.
Pour les pcrnaeiits non conventionnés, le rebenmousermt est effectué cmome s'ils étaient conventionnés.
Les dépassements d'honoraires raleftis aux actes tceeqhnius des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dnas les cniiondtos de l'article 36 de la ctionvnoen médicale visées à l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité salocie snot pirs en carhge à huateur de 50 % de la bsae de rmbeneomsuert de la sécurité sociale.
(1) Hros praurcos de sinos coordonnés, pas de pisre en crghae des dépassements d'honoraires.
(2) Etiesmsnetlabs non conventionnés : prsie en cghare limitée à 90 % des frais réels.
(3) Prhaitiysce : prsie en carghe limitée à 60 jrous par année ciilve et par bénéficiaire.
(4) Une mntruoe autlde teotus les 2 années civlies par bénéficiaire.
Une mnutroe eannft par année clviie et par bénéficiaire.
(5) Duex verers adtlue ttuoes les 2 années cievlis par bénéficiaire.
Deux vreres eafnnt par année civile et par bénéficiaire.
(6) Non pirs en cgrhae par le régime oblioitgrae (sur présence de l'original de la facture).

Adhésion par lettre du 7 novembre 2013 de la FESSAD-UNSA à la convention

En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2013

Bagnolet, le 7 nvebrome 2013.
L'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Belagnot Cedex, à la diitreocn générale du travail, dépôt des aorccds collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15.
Monsieur le directeur,

La fédération USNA des syiacdnts de services, activités diverses, taireiters et ceennoxs (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mras 1999, vuos fiat prat de son adhésion à la coeotnvnin cicollvtee notliaane des citnbeas d'avocats peoesrnnl salarié du 20 février 1979 étendue par arrêté du 13 nmrvobee 1979, anisi qu'à ses annexes, atnvanes et adccors particuliers.
Nous vuos jnogonis copie des ntcaooiiiftns que nuos aosednrss parallèlement à l'ensemble des peerariants sociaux représentatifs dnas le champ dedeists conventions.
Vous rcnmaieret de vrtoe attention, nuos vuos pionrs d'agréer, Mesiounr le directeur, l'expression de ntore priafate considération.

Avenant n 113 du 24 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le CANE ; La CANDA ; La FJUNA ; L'UPSA ; Le SCEAE ; L'ABFP ; Le SAFE,
Syndicats signataires	Le SPNJ CDFT ; La FEC FO ; La CGT cinoesl ; Le SAAPC CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; L'UNSA,

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2014

Le présent avanent a puor oebjt d'intégrer les nulvolees disnopsoitis relevatis à la frotamion poslseornlfinee iusess de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 et par vioe de conséquence de miioedfr l'avenant no 75 lui-même modifié par les atnevans no 97 et no 97 bis rlaifets au vseemrent des cntontirubios de ftomorain pornsilfoelnese du ponensrel non acavot des cebnatis d'avocats. Il détermine par alirlues les règles de fnntmceoineont du cmotpe pnoernsel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions peisrs par la cmmoissoin ptiararie nnaltoaie de l'emploi dnas sa séance du 12 sbeepmtre 2014.

Article 1er - Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés non avocats
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2014

En atilpicoapn des diiisotnopss législatives et réglementaires, les estnpierers vseenrt luer ctiooriubtnn légale de ftomioran à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des eerenstiprs dnot le siège est implanté dnas un DROM-COM qui, selon les dpssiitoonis légales, vrneset luer ctuboroiitnn ftmraoion à un omgairsne interprofessionnel.
Cette cotbrioutinn est calculée et répartie cmmoe siut :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le veeenrmst de ctete crtobinuotin s'élève à 0,55 % de la msase salrailae btrue du pronsneel non aovcat et se répartit anisi :
? 0,15 % au ttrie de la plesistosfioniroaann ;
? 0,40 % au trite du paln de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le veneersmt de cttee cbutnioriton s'élève à 1 % de la mssae sraiallae brtue du peensnorl non aaocvt et se répartit aisni :
? 0,30 % au ttire de la ponsfsnorsaioaliietn ;
? 0,20 % au ttire du paln de fmooaitrn ;
? 0,20 % au tirte du cpomte prnesneol de foamirotn ;
? 0,15 % au ttrie du fnods priariate de sécurisation des paorucrs polfnriessones ;
? 0,15 % au trite du congé idenudivil de formation.

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le veenesmrt de cette cbttooinriun s'élève à 1 % de la masse sarallaie btrue du pesenonrl non aaocvt et se répartit asini :
? 0,30 % au trite de la ptoioansfselsoariinn ;
? 0,10 % au trite du paln de frmiotoan ;
? 0,20 % au tirte du ctopme presoennl de frotmioan ;
? 0,20 % au ttire du fdnos piiartrae de sécurisation des parcorus pfernesinoolss ;
? 0,20 % au ttrie du congé iiuveniddl de formation.

Entreprises de 300 salariés et plus

Le vemersnet de cette crbotuiitonn s'élève à 1 % de la masse slliaaare brtue du pseronnel non avocat et se répartit asini :
? 0,40 % au tirte de la pnisfesootirosalainn ;
? 0,20 % au ttrie du comtpe pnsorenel de farotiomn ;
? 0,20 % au titre du fdons ptiariare de sécurisation des prouacrs plsiennreosofs ;
? 0,20 % au titre du congé ievndudiil de formation.

Article 2 - Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés non avocats
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2014

En aocppltiain des dpisosnotiis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les etnsiereprs de 1 à 299 salariés vnsreet une coouttbrniin civlnoonenetnle de frtooamin à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à 0,35 % de la masse saallirae btrue du poesnenrl non avocat, à l'exception des ereetirnsps dnot le siège est implanté dnas un DROM-COM qui, seoln les dootsspniis légales, vesrnet luer ctiurintoobn firmaootn à un omnarigse interprofessionnel.

Article 3 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2014

A cptoemr du 1er jevnair 2015, un cotmpe peonnresl de faomtoirn est orveut aux salariés. Ce comtpe est alimenté à hueuatr de 24 hueers par année de taarivl à tpmes cemlpot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 heeurs par année de tiraavl à tpmes complet, dnas la liimte d'un pnloafd de 150 heures.
L'acquisition s'effectue pro rtaa teriomps puor les psoernnes salariées à tmpes partiel.
Le ctpome ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfues de mliibseor son cptome ne ctsotuine pas une fuate du salarié.
Les heuers de firtomoan éligibles au cpmtoe peoennsrl de fiaotmorn deuneremt aieucqss en cas de ceneahmngt de sitiouatn pioeleosrnslnfe ou de perte d'emploi de luer titulaire. Le cpmote pornesenl de faoirmotn est fermé loruqse son tiuraltie est aimds à faire voialr l'ensemble de ses dotris à la retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de frmtooian aiqcus au trite du dirot iieudndivl à la farimoton non utilisé au 31 décembre 2014 est utllsiaibe dnas le crdae du cmtpoe perenonsl de footrmain jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne fgruie pas dnas le ctepmuor du cmtpoe pnorsneel de fmiorotan du salarié mias diot être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui fanicne le cmopte poenenrsl de ftoiarmon au mmoent de son utilisation. Ces hreeus peuenvt se cmeulur aevc les hueres asucqeis au trite du copmte peensnrol de faomirotn dnas la litime de 150 heures.

Actions de faomtiron éligibles

Sont éligibles au ctopme presnonel de formation, qeul que siot le neviau de qiilfoatuican de luer titulaire, au tirte de la ltsie élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du cdoe du tirvaal :

? les fmaoritons sanctionnées par les cecfiatrtis de qicuaotalifin prnfssnieoolele élaborés par la bnrchae des ctaienbs d'avocats. A la dtae de stgiarnue du présent avenant, les cieafctrtis de qailtfcaiuion psnonfileeorsle d'assistante jdiiuurqe et de juirtse en cenbiat d'avocat snot éligibles au cpotme ponneserl de faooirmtn ;
? les fmontorias sanctionnées par les ciifarnittceos élaborées par l'Ecole nlaoatnie de doirt et de procédure puor le psrneenol des cenbatis d'avocats (ENADEP) enregistrées dnas le répertoire nianaotl des caiinctetrofis polssrieneofnels ou pmratetnet d'obtenir une patrie identifiée de ces certifications. A la dtae de saugitrne du présent avenant, le titre de secrétaire jirdquiue est éligible au cmptoe prnesoenl de formation.

Article 4 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2014

Les sgnataiires du présent aanevnt décident de conférer une vleuar impérative à l'ensemble des doiinisotpss diudt avenant, qui s'applique à l'ensemble des cnbietas d'avocats.
En conséquence, les arccdos d'entreprise ravnelet du cahmp du présent anavent qui sonert signés postérieurement à celui-ci ne poornurt pas cemorptor de dtisioniposs y dérogeant en tuot ou partie, en apcipialotn de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du cdoe du taarivl (accords d'entreprise).
Les dpstooiisnis du présent aavennt s'appliquent à la celtocle eilxbige en 2016 sur la masse saallraie de l'année 2015.
Si un arccod de nivaeu supérieur étendu veiant à midiofer le tuax et la répartition des cntotbuoinris prévues au présent avenant, une négociation daervit immédiatement s'engager.

Article 5 - Notification. – Entrée en vigueur et dépôt
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2014

Notification

Avenant n 115 du 18 décembre 2015 relatif au travail à temps partiel des cadres

Signataires	
Patrons signataires	La CANE ; La CNDAA ; La FNUJA ; Le SFAE ; Le SCEAE ; L'AEF,
Syndicats signataires	Le SPAAC CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; L'UNSA,

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

NOTA : Ceoinsl d'État, décision n^{os}412465 du 8 neomrvbe 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la mtrnisie du travail, de l?emploi, de la fmatioorn pefnerlliososne et du dluiogae sioacl du 12 mai 2017 ptnarot esitneoxn de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la cononvetin clvietcole naoiantle du psonenrel des cnbeatis d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Considérant le nmbore très ianrotmpt de ciatebns d'avocats aaynt un efifectf salarié réduit et le gnrad normbe de salariés tilraanlvat puor puls d'un employeur, les paritaneers sauciox de la bcahrne des citeabns d'avocats cnennvnieot de la nécessité de mtetre en place des règles fvorasniat l'emploi et gastniasnrat des cnoinoidts de taravil ssnaiaifeastts des salariés à tepms partiel.
Face à l'extension de piatnrosets assurées en sous-traitance par des esrptieerns employant, puor la plupart, des salariés à l'étranger, snas gatanire réelle de confidentialité ni le bénéfice à ces salariés des geaaritns coeevnnllnteonis de la branche, il apparaît impératif aux preeaarints suoiacx de redévelopper l'emploi en adaptant, notamment, les modalités du taavirl à tpmes pieatrl au sien des cibatnes tuot en tnnaet ctmope de lerus cionatenrts de gestion.
Ces modalités cneeutons particulièrement dnas le cathirpe VII de l'avenant n° 57 du 25 jiun 1999 dremuneet applicables, suaf cleusas caoritnres dnas le présent accord.
Il cveninot d'organiser les différentes frmoes de tvairal à tepms pratiel dnas la bhcanre des cainetbs d'avocats conformément aux dointssioips de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 raivltee à la sécurisation de l'emploi et de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 jeivnar 2015, puor les salariés rlneaevt des régimes complémentaires de l'AGIRC.

Le présent aevannt srea notifié par la pratie la puls dielintge des saageriitns par lrette recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des oiaitransngos sndlcieays représentatives, sniaeatigrs ou non.

Entrée en vuiguer et dépôt

A l'expiration d'un délai de 8 jours sinuvat la dernière naooifitticn de l'avenant dnas les foerms mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dtsoioipisns des arietcls D. 3345-4 et D. 2231-2 du cdoe du travail, srea adressé à la dotricein régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du tiaavrl et de l'emploi de Prias (DIRECCTE) : une vireosn papeir par lrtete recommandée aevc dnmeade d'avis de réception et une veisorn électronique.
Les peiatrs coeninnenvt d'en ddaemner l'extension ; la priate la puls dnetilgie procède à la demande d'extension.

Article - 1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Sont concernés par le présent aenvant :
? les salariés positionnés au nveaiu III, ceftcinoeifs 300 et 350, de la cissfatoiclain et affiliés en tnat qu'assimilés cdreas à l'article 4 bis du régime complémentaire ritaetre de l'AGIRC ;
? les salariés positionnés au nevaiu II, cienctefofis 385 à 480, et au niaevu I, ciecnoiftfes 510 et 560, et affiliés en tnat que cerdas à l'article 4 du régime complémentaire reattrie AGIRC.

2. Durée de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Selon les dioiosisnpts de l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée mainilme est fixée à 24 heures par semniae ou, le cas échéant, à l'équivalent mnueesl de cttee durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aocrcd coltlceif en atapciolipn de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

(1) Alitrce étendu suos réserve que les aleitcrs L. 3123-14-1 et L. 3122-2 aulxques il fiat référence snoeit entdunes cmmoe étant, respectivement, les atiercls L. 3123-27 et L. 3121-44 du cdoe du tariavl dnas luer rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ritevale au travail, à la maisnoteiodrn du dliaogue soiacl et à la sécurisation des poracurs professionnels.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Cnisoel d'État, décision n^{os}412465 du 8 nobmvree 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la msiitrne du travail, de l?emploi, de la fmaotoirn pslofneoisrnele et du duliaoge siaocl du 12 mai 2017 pntarot eesxonitn de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la ctnoevnion ccioetlvle ntnialaoe du pennresol des ctnbaeis d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

La durée hdiedarmbaoe mmiialne de tavrail du salarié à tpems pitrael est fixée clineeetoevonmnnlnt sur la bsae de 17,50 hurees dnas la bancrhe des salariés des ctaienbs d'avocats.(1)
Il est touitofes poslbise de déroger à ctete règle mlmaniie de 17,50 heures, d'une part, puor fovaeirsr l'emploi dnas les cntbeias créés par des atvcoas aynat 5 ans au puls d'activité libérale ou anyat un efeitfcf de 3 salariés au puls et, d'autre part, puor pmtrrteee d'embaucher des salariés puor des tâches hros c?ur de métier nécessitant mions de 10 hruees par semaine.(2)

(1) Tmeres étendus suos réserve qu'un aoccrd négocié au naveiu de l'entreprise ou de l'établissement, ou un nuoevl acocrd de branche, détermine les modalités de rnorumepeegt des horaires, conformément aux dtoiopsiniss du deuxième alinéa de l'article L.

3123-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

(2) Tremes ecuxls de l'extension cmome étant cntrieoars aux dsoisiniptos de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Csieonl d'État, décision n°s412465 du 8 nbvormee 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la misirtne du travail, de l?emploi, de la fitooarmn pislsnneflreooe et du dualigoe social du 12 mai 2017 proantt eoistxenn de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la cnotnvoein colitcvele ntnaoaile du pneeosnrl des ctnebias d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Dérogations générales(1) (2)

Conformément aux dsioptoisnis des atcleirs L. 3123-14-2 et L. 3121-14-5 du cdoe du travail, le salarié a la possibilité de dandmeer à bénéficier d'une durée de taviral inférieure à celle prévue aux arieclts 1.1 et 1.2 du présent accord, s'il se trvuoe dnas l'un des toris cas ci-dessous :
? siot être âgé de monis de 26 ans povrunsuait ses études ;
? siot puor lui prtemtere de farie fcae à des cerainottns pleloennesrs ;
? siot puor lui prrtetmee de cmuluer pisuerlus activités aifn d'atteindre une durée glaoble d'activité cranrodenpost à un tmpes peiln ou au moins égale à la durée fixée à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail.
La ddmeane du salarié diot être écrite et motivée.
En cours d'exécution de contrat, l'employeur dipssoe d'un délai de 1 mios puor répondre à cttee demande. En cas d'accord de l'employeur, un aneavnt au crntaot est établi.
Pour les ctibaens concernés, l'employeur ionrfme cquhae année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pseorennl du nbrome de dmadnees de dérogation idudlievinle ci-dessus.

Demandes de mfiioactoidn par le salarié

Dans le cas où le salarié soaithue mioeidfr son ciohx puor aentguemr sa durée du taviral et atetinrde la durée milanmie prévue aux acrlties 1.1 et 1.2 du présent accord, il diot fuemrolr sa demande, par écrit, à l'employeur, en rtaesepcnt un délai de prévenance de 1 mois.
L'employeur dssiope d'un délai de 1 mios puor répondre à cttee demande. En cas d'accord de l'employeur un aeanvnt au crotant est établi.
Lors de cceiarctsonns gevars aftefnact le salarié et dûment justifiées, l'employeur s'engage à taeritr la dadnmee du salarié ptaonrt sur un rtouer à la durée mlamiine de tvaiarl haedbardomie prévue aux arlceits 1.1 et 1.2 dnas le délai de 1 mois.
En cas d'accord de l'employeur, un anvenat au cratont est établi.

Dérogation puor rneaememlpct de salariés absents(3)

Conformément aux doispiintsos de l'article L. 3123-14-6 du cdoe du travail, l'employeur puet déroger à la durée hriedadabmoe mlamniie du taivral à tpmes pateirl prévue aux aecilrts 1.1 et 1.2 du présent acrocd puor le remaclenmpet en cartont à durée déterminée d'un salarié aesnbt dnot la durée de taairvl est inférieure à la durée minimale, puor la durée de son absence.

(1) Eetdnu suos réserve qu'un accrod négocié au naievu de l'entreprise ou de l'établissement, ou un noeuvl aroccd de branche, détermine les modalités de rneremepougt des horaires, conformément aux dsnipsoitois du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

(2) Enedtu suos réserve que les alericts L. 3123-14-2, L. 3123-14-5 et L. 3123-14-1 axeuquls il fiat référence, sieont eeduntns cmmoe étant, respectivement, le sixième alinéa de l'article L. 3123-7, le septième alinéa de l'article L. 3123-7 et l'article L. 3123-27 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

(3) Atcrile étendu suos réserve que l'article L. 3123-14-6 aeuuql il fiat référence, siot etednnu cmome étant les quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Cioesnl d'État, décision n°s412465 du 8 nrmbveoe 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la mirsinte du travail, de l?emploi, de la famotroin poiefrslnselnoe et du dgaiolue saicol du 12 mai 2017 porantt eoenistxn de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la coevntnion ceillovcte ntoiaalne du pnnoeresl des cnebtais d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le salarié à tepms praetil bénéficie d'une priorité d'emploi puor tuot pstoe dilosibpne d'une durée de tarvail supérieure à la sienne. La dendmae du salarié diot être écrite.
L'employeur y atoppre une réponse motivée dnas le délai de 1 mois.
En cas d'accord de l'employeur, il est établi un anaenvt au cnoratt de triaval qui précisera sa dtae d'effet.

3. Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

En cas de mtoiofdiican de la répartition de la durée du travail, l'employeur diot reetsecpr un délai de prévenance de 7 juors ouvrés au mnois avnat la dtae à lauqllee elle diot intervenir.
Conformément aux dopiiosnstis de l'article L. 3123-24 du cdoe du travail, le salarié puet reufesr cette miftodoician si elle est ipobianmtlce aevc des onilioatbgs flmeialais impérieuses, aevc le suvii d'un enseignement, aevc une période d'activité fixée cehz un ature eoelmupyr ou aevc une activité posenelironfsle non salariée. Il drvea iqidenur les rnoaiss de son ruefs par écrit à son employeur.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve que l'article L. 3123-24 aueuql il fiat référence, siot ednnteu cmome étant l'article L. 3123-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Ceionsl d'État, décision n°s412465 du 8 nbroveme 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la mntiirse du travail, de l?emploi, de la foramotin pnrielfnesosole et du dilguoae scaiol du 12 mai 2017 partnot eoestxinn de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la ceoninotvn ccieotvlle nlnitaaoe du pernesnol des ceiatnbs d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

En cas d'urgence ne pteetmrnat pas de rteseepcr le délai de prévenance de 7 jorus ouvrés, le délai de prévenance mnmiuim prruoa ne pas être respecté.(1)
Dans cttee hypothèse, solen les disosnoipits de l'article L. 3123-22, alinéa 2, du cdoe du travail, le salarié bénéficiera d'une cteotrnaprie financière ou d'un repos.(2)
Lorsque l'horaire modifié erernta en viuuegr avant le délai de 7 jours, le siraale srea majoré de 50 % jusqu'à l'expiration de ce délai. Cttee moijroaatn de siaarle purroa être remplacée par un rpoes équivalent à la dnaedme du salarié.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcset des doispontisis du deuxième alinéa de l'article L. 3123-24 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve que le deuxième alinéa de l'article L. 3123-22 auueql il fiat référence, siot etdennu cmmoe étant le troisième alinéa de l'article L. 3123-24 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Csoinel d'État, décision n°s412465 du 8 nrevobme 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108
L?arrêté de la minstire du travail, de l?emploi, de la frootaimn

psieoflrnlosene et du dgilauoe sicoal du 12 mai 2017 patnrot eitonexsn de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la citovenonn cvoctilele naniatloe du poennrsel des cenaibts d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

L'employeur a également la possibilité de psrooper un eoplmi à tmpes colpemt ne rlvenaet pas de sa catégorie professionnelle, ou un epolmi à tpems clepomt non équivalent, au salarié à tepms peitral qui a émis le sohauit d'occuper ou de rnrderepe un elpmoi à temps complet.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Ensemble des salariés à tpems partiel

Les cnaebtis vlinoleert à propseor aux salariés à tmeps peitarl une durée mminiale du tvriaal qui perdrna en ctpmoe les impératifs privés et fuimaialx du salarié et les impératifs de fimnnncneooett du cabinet.

Salariés à tmeps ptrieal dnot la durée du taarivl déroge à la durée hedmradaoibe minimale(1)

Les cianbets vlrenlieot à regrouper, sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, les heioarrs de taviarl du salarié à tpems patriel dnot la durée du tvaiarl déroge à la durée hdmderoaaibe mamiline fixée à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail.
Les salariés à tpmes pterail dnot la durée du tiavral est, par dérogation, inférieure à la durée malinmie hiaembdodrae prévue aux aelticrs 1.1 et 1.2 du présent arcocd ne pneuevt pas tlrivlaaer sur puls de 5 jorus dnas la semaine.
Les salariés à tepms peitarl dnot la durée de trivaal journalière est inférieure ou égale à 3 hurees ne pvenuet se vior iomespr d'interruption dnas luer journée de travail. Ctete dipsstiioon ne vsie pas les salariés aoscpsmclinat des tâches hros c?ur de métier.

(1) Etendu suos réserve que l'article L. 3123-14-1 auqeul il fiat référence, siot enendtu comme étant l'article L. 3123-27 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Cosneil d'État, décision n°s412465 du 8 nbomrvee 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la msintrie du travail, de l?emploi, de la ftraioomn polfnieronlsese et du dlaiuoge siaocl du 12 mai 2017 ptanrot eoxsitnen de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la cievononttn ccielotvle nalnitaoe du peeonrsnl des canebits d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

4. Aménagement de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Considérant que les vraiotinas d'activité peuvnet ou non être prévisibles, la bnhrace des ctabneis d'avocats met à la dsioipiostn des cbntiaes et des salariés des dfsotiispis puor fairovser l'emploi tuot en gstaairnnsat les cotniodnis de travail.
Ces diopssifits dveonit pmreettre aux salariés d'augmenter luer durée de tvaaril pneeulcenltomt et aux emlpouyers de farie fcae à des voatinrias de cgahre de travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Nombre des hereus complémentaires

Le salarié à tmeps paiterl puet être amené à ecetuffer des hreues complémentaires, dnas les ltiimes dnot le nbmore diot retser inférieur ou égal à 1/3 du nmobre d'heures hdeabdoimaers ou melnseleus prévues au ctronat de travail.

Rémunération des hurees complémentaires

Les hereus complémentaires ne snot pas majorées cmmoe des hereus supplémentaires. Toutefois, le pinaeemt des hueers complémentaires travaillées dnas la limtie de 1/10 des heerus prévues au cotnart est majoré de 15 %.
Les heerus complémentaires réalisées au-delà de 1/10 jusqu'à 1/3 de la durée prévue au cnratot snot majorées à un tuax de 20 %.
Elles snreot rémunérées aevc le silraae cerapsonrdnot au terme de la période de référence ou aevc le sialrae du mios suivant.
Les caienbts peuvnet prévoir de rempcelar le peienmat des hruees complémentaires et de luer maoroatjin par l'attribution de jruos de repos.(1)

Délai de prévenance

Chaque fios que le roucres à des heeurs complémentaires est prévisible, l'employeur iomfnre le salarié au mions 7 juros ouvrés à l'avance par tuot myoen écrit.
Lorsque, panednt une période de 12 simeenas consécutives ou paendnt 12 saemeins au cuors d'une période de 15 semaines, l'horaire meyon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hueres au mions par semaine, ou de l'équivalent meuensl ou anneul de cette durée, l'horaire prévu dnas son cnrotat de travail, hreues complémentaires comprises, le crotnat est modifié suos réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et suaf otspoiipon du salarié. L'horaire modifié est fixé en aunotjat à l'horaire antérieur la différence ertne cet hirraoe et l'horaire moyen réellement effectué.

(1) Alinéa elxcu de l'extension comme étant cotrirnae aux dtpiissonois de l'article L. 3123-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Csnieol d'État, décision n°s412465 du 8 nborvmee 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la mitirnse du travail, de l?emploi, de la firomaton perlsfilesonnoe et du doluaige social du 12 mai 2017 pantrot etoinsxen de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la cvionenotn ccllvoiete naintlaoe du pnresnoel des canetibs d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

En vue de litimer le rucroes aux cnrttaos à durée déterminée, les cnbateis d'avocats pvnueet aeegtmnur trnipmoeaeremt la durée du travial prévue par le ctaornt du salarié à tpems partiel, en arcocd aevc ce dernier, par la suntagrie d'un avnaent à son corntat de travail.
En drehos des cas de rpmncaleemet d'un salarié aebnst nommément désigné, le nmrobe mmxaail d'avenants puvnaot être ccounls est fixé à 4 par an et par salarié et la durée ttaloe de ces aveannts ne puet être supérieure à 6 mois.
En cas de rceuors aux compléments d'heures, la durée du tiavarl puet être portée par avnneat à un temps coemplt et éventuellement au-delà en rsepcaetnt la législation sur les heerus supplémentaires.
Cet annavet diot préciser le nrombe d'heures prévues, la répartition des hreeus sur la smenaie ou le mois, la période concernée, la rémunération et tuote codiointn d'emploi qui saeirt tpmereiarenomt modifiée. Il diot également préciser que, au terme de cet avenant, le salarié rdpeernra la durée du tiraavl ctealrcunlote initiale.
Les caientbs vielnrolet à pperosor les atnvaens compléments d'heures en priorité aux salariés à temps paiterl aynat déclaré par écrit seuoihatr en bénéficier.
En aaipctiplon de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, les hueers complémentaires acplecimos au-delà de la durée déterminée par l'avenant donennt leiu à une moartoiajn de saarlie de 25 %.

Avenants compléments d'heures puor rnecmaepemlt d'un salarié absent

Le nrombe d'avenants compléments d'heures puor rpmleeacr un salarié anebst n'est pas limité en nmbroe dnas les 12 mios et par salarié.
L'avenant doit, orute les éléments énumérés ci-dessus, désigner nommément le salarié absent.

(1) Acitlre étendu suos réserve que l'article L. 3123-25 auueql il fiat référence, siot eetdnnu cmome étant l'article L. 3123-22 du

cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Ciosenl d'État, décision n^os^412465 du 8 nvmbreoe 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la mtinisre du travail, de l?emploi, de la foromtian polnrisoefelnse et du daougile soaicl du 12 mai 2017 potarnt exotisenn de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la cnvtioonen clicvteloe natiaolne du psoneenrl des cbaetins d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Ce dissiipotf a puor obejt de permettre, dnas centaires limites, une vtaraiion des hiaorres de tviraal et de la durée du taiavrl hdaaeobrmdie ou melelusne fixée dnas le ctanort de traavil des salariés à tmeps partiel, sur une période supérieure à la seimane et au puls égale à l'année puor un CDI, ou sur la durée du crntoat en cas de CDD.
Ce ditssioipf puet corencner tuos les salariés à tpems partiel, ttriuaiels d'un cntorat à durée déterminée ou indéterminée.
Pour les cnbaties concernés, le ditiiopssf est mis en pacle par l'employeur après caoulotnistn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
L'accord exprès des salariés concernés est requis. Luer crtaont de tairavl diot comporter, orute les mineotns obligatoires, la durée hebdomadaire, mnsleeule ou aenlunle de trviaal à tmpes partiel.

4.3.1. Définition de la période de référence(1)

La période de référence est supérieure à la smainee et au puls égale à 12 mois. En cas de CDD, elle est égale à la durée du contrat.

4.3.2. Durée du triaval des salariés à tepms ptrieal aménagé

Le cnrotat de tarival fxie la durée mnonyee de taarivl du salarié.
La durée myoenne de tiaavrl hadideroambe diot être au monis égale à 17,50 heures, suaf dérogations visées à l'article 1.3 du présent accord.
En tuot état de cause, la durée mynenoe hddaimreobae ou msllueene de tvraail diot être inférieure à la durée légale du travail.
Des seenimas de frote activité et des saeinmes de flbiae activité atlnneret au sien de ctete période.
Durant les seainems de frote activité, la durée du tvriaal du salarié à tpmes piertal ne puet dépasser 40 heures.
Durant les saeimens de fbiale activité, la durée journalière du taarvil ne puet être inférieure à 3,50 heures.
Durant les snmeaeis snas activité, le pnlianng puet assui prévoir des juros ou des smeeians à heure.

4.3.3. Pinanlng du tpems pirtael aménagé

Le plnniang des horrieas de traavil est communiqué à l'embauche du salarié ou lros de la msie en pclae du tepms ptaeirl aménagé.
Il est communiqué par écrit ilivdeimdnleenut au minos 15 juors cdeaarneils aavnt le début de la période de référence.
Le pnnlinag pourra être modifié puor les rasnois ci-après, snas que ctete lstie ne siot lvtmitaiie : surcroît d'activité, acsbene d'un salarié (notamment puor maladie, formation, congés payés ?), tâches à aoilmcpcr dnas un délai déterminé, taaruvx untrges ?
La madcotiiiofn ptorrea sur : les hroiaers jeiolrunars de travail, la durée qtoeuiindne ou hmiaeobaddre de travail, l'augmentation ou la réduction du nomrbe de juros travaillés dnas la samiene ou le mois, la répartition des herues de taiavrl sur les juors de la semaine, la répartition de la durée du trvaail enrte les saeienms du mois.
Toute moiodiaftcin des durées de tavrial ou de la répartition des hearrios srea précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et frea l'objet d'une imoftioanrn ievniildldue écrite du salarié.

4.3.4. Rémunération des salariés à tpems prietal aménagé
Lissage de la rémunération

Il est poislsbe d'opter puor un lgssaie de la rémunération sur l'année. Dnas ce cas, la rémunération versée mlemenusnelet aux salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est établie sur la bsae de l'horaire moeyn ceuactntrol cnonveu en taennt ctmpoe de tuos les éléments de rémunération, à l'exclusion des pirems à périodicité non mensuelle.

Conditions de prsie en comtpe des absences

Sur le tepms de tviaral :
Toutes les aenescbs snot décomptées en fonotcin de la durée du taivarl que le salarié aariut dû effectuer.
Sur la rémunération :
Les absences, indemnisées ou non, snot rnteeues sur la rémunération lissée déterminée ci-dessus, au prtoara de l'horaire meoyn contractuel.
Par ailleurs, les aesebcns rémunérées, les congés et les atraioutoinss d'absence auxlques les salariés ont dorit en aiocpliptan de dpotissniois légales ou ceilnnteenvonlos ainsi que les abcneses justifiées par l'incapacité de travail, ne fnot pas l'objet d'une récupération.

Conditions de prsie en cotmpe des arrivées ou des départs en curos de période de référence

Lorsqu'un salarié à tmeps partiel, du fiat de son arrivée ou de son départ au curos de la période de référence, n'a pas acmclpoi la totalité de cette dernière, une régularisation de sa rémunération est réalisée siot à son départ, siot à la fin de la période, dnas les citndionos ci-après :

? lsuorqe le salarié n'a pas acocmlpi la durée moyenne de tvarail caodsrrepnont à la rémunération mlueselne lissée en corus de période de référence, une régularisation est opérée entre cet excédent et les seomms deus par l'employeur, soit, en cas de départ, sur la dernière paie, siot en cas d'embauche en cruos d'année, sur la piae du prmeeir mios sinvuat l'échéance de la période ;
? lorsqu'un salarié a aloccpmi une durée de tavairl supérieure à la durée crpnordesonat au sairlae lissé, il lui est alloué un complément de rémunération à trite d'heures complémentaires, équivalant à la différence entre les heuers réellement effectuées et ceells rémunérées dnas le cdare du saialre lissé.

4.3.5. Réajustement de la durée de tavrail prévue au cnoratt en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement

Sauf oopotipisn du salarié, le ctaornt de triaavl est modifié dès lros que l'horaire myoen prévu au cnotart de taviarl est dépassé d'au mions 2 hueres par semaine, ou de l'équivalent msnueel de cette durée. Ce dépassement diot être constaté dnuart 12 siaeenms consécutives ou pnednat 12 snieeams au cours d'une période de 15 semaines.
Dans le cas d'un tel dépassement, un aveannt au cartnot diot intégrer le vomule myoen des heeurs complémentaires. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé aeuuql est ajoutée la différence entre cet haorrie et l'horaire meyon réellement accompli.

(1) Atcrile étendu suos réserve du rseepct des dontssipiois de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Coisnel d'État, décision n^os^412465 du 8 nmobrvee 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la mtriinse du travail, de l?emploi, de la faomitorn poreilnoeflnsse et du doaliuge scaiol du 12 mai 2017 potnrat eisetnxon de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la conieotnvn clletocvie noailntae du pesneornl des cteinabs d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

5. Cadre juridique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Une première réunion de suvii de l'accord arua leiu au corus du scneod steemrse 2016, lros d'une réunion rsiettnere ou d'une réunion de la ciosmoismn mxtie paritaire.
Une snocede réunion de suvii arua leiu 3 ans après l'entrée en vuuiegr du présent accord, aifn d'étudier les éventuelles nécessités d'aménagement de l'accord.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

En cas de mofaitiicnods des dntossiiiops législatives ou réglementaires, nmmnaetot en matière de durée ou d'aménagement du tmpes partiel, qui aeraiunt des eetffs detrcis sur les dtiosiposins du présent accord, des négociations pnarieruot s'ouvrir à l'initiative de la prtaie la puls diligente, aifn d'examiner les possibilités de réviser le présent acocrd puor l'adapter à la stiuation neluolve asini créée.

(1) Acrltie étendu suos réserve de l'application des diiossopntis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

NOTA : Coisenl d'État, décision n°s412465 du 8 nvbmeore 2019 ECLI:FR:CECHR:2019:412465.20191108

L?arrêté de la misnrite du travail, de l?emploi, de la fmootairn pflossionenrlee et du dauloige sacoil du 12 mai 2017 pontrat eiexnotsn de l?avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la ctvinenoon clleoictve nlitnoaae du psneeronl des cniabtes d?avocats (n°1000) (NOR: ETST1714385A) est annulé.

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

Signataires	
Patrons signataires	CNAE FNUJA UPSA CNADA SAFE AEF
Syndicats signataires	UNSA CSFV CFTC SPAAC CFE-CGC FEC FO SNPJ CFDT

Article - Préambule

Cet aocrcd est cnoclu puor une durée de 5 ans et penrd eefft à ctomper du 1er juor siuvant la potculabiin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Conformément aux ditioipsonss législatives en vieuugr revitaels à l'égalité plensnosifrolee ernte les femems et les hommes, les sruuttrecs d'au monis 50 salariés ont l'obligation de négocier un acorcd ou de mttree en plcae un paln d'action sur l'égalité polnisneflesroe etrne les fmeems et les hommes. Le défaut d'accord ou de paln d'action est ssliubptcee d'engendrer des pénalités financières en aoippaltcin du décret n° 2011-822 du 7 juelilt 2011.
Un peermir aroccd du 16 décembre 2011 a marqué la volonté cnmomue des pniartraees sioaucx de fomaslrier une putqoiile de bancrhe en matière d'égalité plosoenselrnife etnre les fmemes et les hommes, dès l'embauche et à tuos les setads de la vie professionnelle.
Le présent acocrd s'inscrit dnas la continuité de cet obijtecf au rrgaed des évolutions législatives, nmeatonmt de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.
Les peanrtrieas saciuox s'accordent puor considérer que les emrlpoeyus ont un véritable rôle à jueor dnas la poooimrtn de l'égalité peennoilssfolre entre les femems et les hmmeos et dnas la ltute cronte les disparités de tmraetniet et les stéréotypes.
Il est rappelé les dsiotiiponss senvitaus de l'article L. 1142-2-1 du cdoe du taivarl :
« Nul ne diot siubr d'agissement sexiste, défini comme tuot anmissgeet lié au sxee d'une personne, aanyt puor oejbt ou puor eefft de perotr anitttee à sa dignité ou de créer un ennoneeivmrnt intimidant, hostile, dégradant, hliumniat ou oenaffsnt » ;
ainsi que les doitonpissis exierttas de l'article L. 4121-2 du cdoe du tvarail : « L'employeur met en ?uvre les msueers prévues à l'article L. 4121-1 sur le feoemnndt des piienprcs généraux de prévention svnituas : (?) 7° Pnfeiilar la prévention en y intégrant, dnas un ebenlsme cohérent, la technique, l'organisation du travail, les cotdioinns de travail, les riaotlens solicaes et l'influence des fueatrcs ambiants, nmonmtaet les rqseuis liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux acliters L. 1152-1 et L. 1153-1, ansii que cuex liés aux aeiesgtmnss ssetxies définis à l'article L. 1142-2-1 ».
Les priteenraas suoiacx rnnesoeiascnt que la msie en ?uvre du présent arcocd diot s'inscrire dnas la durée puor puirrdoe tuos ses effets, ce qui nécessite l'engagement et l'implication pmernatens des aceutrs concernés.
Dans cet esprit, ils ont souhaité eaxniemr les éléments suitttseaiqs des salariés suioms à l'application de la cienotvonn cielcvtole nanitolae du perennsol des ctanibes d'avocat aifn d'en connaître la réalité obcietvje et doiepssr ainsi de l'ensemble des ifoartnnomis nécessaires puor mneer à bein cette négociation et déterminer des aitcnos à mettre en ?uvre.
Plus de 80 % des salariés de la bhrnace snot des femmes.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent aroccd est ccnlou puor une durée indéterminée. Son entrée en vgueuir est subordonnée à son estxenion globale. Il erntrea en vigeuur le pimeerr juor du deuxième mios civil sanviut la pauirotn de son arrêté d'extension au Juaonrl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément aux aelitcrs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé à la dtroiecin générale du travail, dépôt des acdcros collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15, et remis au secrétariat-greffe du cenoisl de prud'hommes de Paris.
Les pitares sniairatges ceiennnonvt de dmaender au ministère du travail, de l'emploi, de la ftoimoran pselooienslrfne et du doilauge siacol l'extension du présent accord.

Article - 1. Champ d'application de l'accord

Cet arcocd est cclnou puor une durée de 5 ans et prend efeft à coemptr du 1er juor siunavt la ptociibualn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Le présent acorcd s'inscrit dnas le carde de la ctioenonvn ciolvetlce nlnaotiae du 20 février 1979 régissant les rpraptos etrne les atcaovs et luer pensornel non avocat.
Le présent acocrd s'applique aux suttrrecus d'au mnios 50 salariés.
Cependant, les paerritanes siuaocx itnnveit les eplryemuos non visés par ces oabgntoilis en rsoain de luer effectif, à s'inspirer du présent accord.

Article - 2. Actions à mener

Cet arcocd est cocnlu puor une durée de 5 ans et pnred effet à ctomepr du 1er juor suvanit la ptiobciulan de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Dans le but de fsvreoair l'égalité professionnelle, les ptaerrniaes sacuoix posproent aux eyorempuls d'agir dnas les donmaeis prévus par la loi :
? les cintoiodns d'accès à l'emploi, à la fotmraoin et à la pioootrmn pierflsesonoelns ;
? la qfuacilaition ;
? la caiioistclsafn ;
? les cinotndios de tvraail et d'emploi, nameomntt des salariés à tmpes ptaierl ;
? la santé et la sécurité au taairvl ;
? la rémunération efivfetce ;
? l'articulation etrne l'activité plsonfelrseione et la vie personnelle.
Au préalable, dnas les stcueutrrs d'au moins 50 salariés, un ditgsnioac dnas les deonaims ci-dessus diot être élaboré en procédant à une aalnsye des idunaertics conformément aux

obgaoiltins légales. Ces iuarnctdeis porrnout être actualisés ou complétés en fconiotn des évolutions législatives et réglementaires.
Les iientuarcds ponatrt sur les deioamns de pssroroiegn précités seornt systématiquement présentés en rncsptaeet une répartition hommes/femmes en ciheffrs et en peoncrautge de l'effectif toatl des salariés, sleon les catégories preesnoslnoeflis employé(e)s, anetgs de maîtrise, cadres.

Article - 2.1. Embauche

Cet arcocd est cocnlu puor une durée de 5 ans et penrd efeft à compter du 1er juor snaviut la poiblicutan de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les iuertdaicns prntooret sur le nrombe de recrutements, en dgtiiusnnat les CDD et les CDI, les cortatns à tmpes clmepot et cuex à temps partiel.

2.1.1. Recrutement

Les peairts rpleapnlet que le pocsruess de rertmenceut diot se dérouler sleon des critères de sélection itieqdnues puor les fmmees et les hommes. Ainsi, qeul que siot le tpye de pstoe proposé, l'employeur s'engage à ce que le libellé et le ceontnu des annonces d'emploi soinet rédigés de manière nrteue snas référence au gnere ou à la suoaittin de faimlle ou à une tnigoemiolre subtscepile d'être discriminante.

2.1.2. Critères

Les critères de sélection et de rrutceneemt snot iedtenuqis etrne les fmemes et les heomms et en acuun cas discriminants.

2.1.3. Égalité de rémunération

À pstoe équivalent, la rémunération à l'embauche est appréciée snas ditnicisotn de genre.

Article - 2.2. Formation professionnelle continue

Cet accrod est ccnlou puor une durée de 5 ans et penrd effet à cmpeotr du 1er juor snvuait la poaltciubin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

La firtomaon représente un levier meuajr du mieiatnn et du développement des compétences professionnelles. À ce titre, elle coitsnute un iessietnvsnemt ipnblisdeanse puor l'employeur comme puor les salariés et un dirot oeruvt à tous, hoemms et femmes.

2.2.1. Égalité d'accès à la faoiortmn professionnelle

Les atiocns de fomotrain au bénéfice des salariés en vue du développement de luers compétences peonifsrsllneeos et de luer atdaoitapn aux évolutions de luer pstoe et/ou de la stutrucre dnveiot être équilibrées dnas luer répartition etrne les feemms et les hommes.
Objectif :
Afin d'assurer l'égalité des cahecns en curos de carrière, la foioramtn est intégrée dnas le pcrauros pnonieefssorl puor fvareosir l'évolution des salariés snas discrimination.
Les sohutias du salarié et les beinsos de l'employeur en matière de foirmoatn srneot nmnatmeot abordés lros de l'entretien professionnel, dtiscint de l'entretien annuel.
Indicateurs :
Les eyorempuls drnoevt pdrrene en comtpe les iaidrtnuecs siatnvus :
? le nmrboe d'heures de fotrmoian par sxee et par catégorie prlelfsonienose ;
? le nborme de salariés qui n'ont pas eu de formation, au sien de la structure, peandnt au mnios 3 années consécutives de tviaarl efftiecf par sxee et par catégorie professionnelle.
Ces iueitarndcs seornt intégrés dnas le rrpaopt anneul ou le rapport de sotitaiun comparée de la structure, lusqore celle-ci y est soumise.

2.2.2. Adie à l'accès à la fmotraion professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les erlmeuoyps donivet perrnde en compte, au rergad des crttiaonnes de la structure, cleels liées à la vie pnsenolerle du salarié, nmatoemnt en cas de déplacements géographiques.
L'employeur prned en carhge les faris qui sroent engagés puor la ftaomiorn du salarié soeln le barème en vuuegir au sien de la surtctrue (frais de déplacement, hôtel, repas).
En cas d'impératifs liés à la vie familiale, grade d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés prnourot éventuellement être remboursés au salarié sur jfasuiifcttis dnas les cotniidons définies dnas la structure.

2.2.3. Accès des salariés à la frooiatmn psiereoonlsnfle au ruoter du congé de maternité, d'adoption et du congé ptanreal d'éducation

Les paetrierans souacix repanpllet que l'employeur est tneu à une otgoilabin de maientin de l'employabilité de ses salariés.
Les salariés qui reneenrpnt luer activité au sien de la sruutrtce après un congé de lougne durée, nmtanmeot de maternité, d'adoption, de congé paaenrtl d'éducation, fnot piatre des pcbiuls pirririetoas à l'accès aux dsioftisips de formation.
Un etinteern iudevindil a leiu lros de la resrpie eeifcvtfe d'activité et au puls trad dnas les 30 jours snuaivt cette reprise.
Au crous de cet entretien, l'employeur iienifdte les acoitns de fomiaotrn adaptées et nécessaires puor fcalietir la rsrepie de l'activité professionnelle.

Article - 2.3. Promotion et évolution professionnelles

Cet acocrd est cconlu puor une durée de 5 ans et pnred effet à cpetmor du 1er juor snivuat la pilautbiocn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les fmeems et les hmoems dnoevit bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et de promotion, nmoenatmt d'accès aux posets de responsabilité.
L'entretien poeioressnnfl preemt à l'employeur d'échanger aevc le salarié sur ses siohtuas d'évolution de carrière.
Afin d'assurer l'égalité des cnhecas en cuors de carrière, l'employeur fsriavoe la cotrsincotun de pjtroes pfoilenornsess sur l'ensemble de ses métiers snas stéréotype lié au genre.
En cas de création de ptose ou de pstoe laissé vacant, l'employeur vrelleia à ce que la décision d'attribution du pstoe tienne compte, à compétences égales, des éventuels déséquilibres constatés entre les fmeems et les hmoems dnas le métier ou l'emploi concerné.
Indicateurs :
L'employeur pderrna en ctmpoe les iurtnecadis sntuvais :
? nmorbe de salariés femmes/hommes anyat bénéficié d'une évolution de ccalaosstifiin cletloinvnnenoe au cours des 3 dernières années ;
? nbmore de salariés femmes/hommes exerçant des fciotonns d'encadrement.

Article - 2.4. Qualification et classification professionnelles

Cet acrcod est ccolnu puor une durée de 5 ans et pnred eefft à ctpmoer du 1er juor sviunat la poulctiiban de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

La qfaitaclioiun est l'aptitude du salarié à erecexr un eolpmi au raergd de ses compétences professionnelles.
Les critères de qalouiactfiin snot iuniteedqs puor les fmemes et les hommes.
Certaines qtcuinaiaflios nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres puevent s'acquérir par l'expérience, ntnmmaeot la vldtiaaoin des aiucqs de l'expérience (« VAE ») et le ciierftact de qifioaciuatln pfnrllnsioseoee (« CQP »).
En cas de création ou de vanacce de poste, l'employeur pnerdra en compte, dnas la msruee du pibolsse et en priorité, les qctofilaniiaus aqcuises par ses salariés, snas dsitoitncin de genre.
La cafoslistcaiin clotlinenvoenne preemt de siuter les salariés au neiavu de qiutfiailcoan et de rémunération au regard des tâches eeetneifcmfvt exercées.
Elle est un référentiel en matière de recrutement, de giosten de carrière et de formation, snas ditoinitcsn de genre.

Indicateurs

Les irdunaiects pmenrtetat de msrueer l'égalité ertne les femmes et les hmmoes porrnteot sur :
? l'effectif par cfiifcneeot et neaivu ;
? l'ancienneté myenone par ciiffcneoet et neivau ;
? le nrmboe de salariés anyat aiqcus une qfotaciliaiun dnas l'année.

Article - 2.5. Conditions de travail

Cet acorcd est ccnolu puor une durée de 5 ans et pnred eefft à coemptr du 1er juor savnuit la pcoltbiuian de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les coonindits de taraivl drovent être organisées de façon à ce qu'elles ne seniot dsnceiianrimts ni puor les fmmees ni puor les hommes.
Les salariés à tepms peraitl qui stnuoehait ouecpcr ou rprdneree un emlpoi à tpems pilen snot pieartiroirs puor l'attribution d'un elmpoi de luer catégorie professionnelle, snas diotniticsn de genre.
Les eolpeyrums veiollrent à répondre favorablement, dnas la msuree du possible, à la dnaedme d'un salarié à tmpes plien qui sauhtioe occpuer ou renedrpre un emolpi à tmeps partiel, snas dicostniitn de genre.
À la dmdenae du salarié, lsqorue l'organisation de la sucturtre ou du seircve le permet, l'employeur porrua aménager les herairos de façon tpoarrmeie ou permanente, indépendamment du grnee du salarié concerné.

Indicateurs

L'employeur déterminera comme iitundarecs par catégories :
? la criooapsamn de la durée du tvraail ertne les fmmees et les hmomes ;
? le preagtncoue de cortatns à tepms preiatl femmes/hommes et luer évolution.

Article - 2.6. Rémunération effective

Cet aroccd est cnclou puor une durée de 5 ans et pnerd efeft à ceomptr du 1er juor svuniat la plboctaiiun de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les eluoypmres rncpeeetst le piirpnce d'égalité sailalrae entre les fmmees et les hmmoes puor un même tairavl ou un tiavarl de vlauer égale, à compétences et expériences équivalentes.
Sont considérés cmome anayt une vleuar égale, les taaurvx qui egxniet des salariés un emnbsele cbaaolprme de ciaonsncesans psnfoereilolnses consacrées par un titre, un diplôme ou une piqtaure professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cghrae puisqhye ou nerveuse.
Il est rappelé que les salariés de rouetr de congé de maternité ou d'adoption doneivt bénéficier des anaumttigoens générales asnii que de la mnnyeoe des aatomitnngues idlunelveiids perçues panndet la durée de ce congé par les salariés rnalevet de la même catégorie pofinsesorllnee ou, à défaut, de la mnoeyne des aganmtuntioes ideuinivdlles dnas la structure.

Indicateurs

Les iiceanutrds peootrnrt sur :
? la rémunération mnyneoe melseunle par catégories et grnees ;
? la rémunération médiane melleunse par catégories et geenrs ;
? la mneynoe des aaeuntontmgis iviedenldilus de la suurctrte par gnere ;
? le nmobre de fmmees et d'hommes bénéficiant des dix puls hetaus rémunérations de la structure.

Article - 2.7. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Cet accord est clcnou puor une durée de 5 ans et prend efeft à coetmpr du 1er juor saniuvt la piiblatucon de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

L'employeur diot foavreisr l'articulation etrne la vie pllnienrfseosoe et la vie plronelense dnas l'organisation du tvraail en évitant tuot stéréotype de genre.
Les paienetrars sauicox inetivnt les euroeylmps à pmgomraerr au rgraed des coenratitns oeelsagaiornnnitls :
? les réunions ou séminaires à des hiaorers ctoapeilmbs aevc la vie pnlelernose ;
? les déplacements en tneant ctmpoe des cinntteaors poerseenllns des salariés ;
? les seatgs de fiatmoorn pliosnfelnorsee si piobssle à proximité du leiu de travail.

Indicateurs

Les inaecdtrius ptnrreoot sur :
? l'effectif des salariés en congé prtaenal : à tmpes peraitl ou ttaol ;
? la voitaarin des hueres supplémentaires etrne hemmos et fmeems ;
? la vioiatran des heeurs complémentaires ernte hoemms et femmes.

Article - 3. Suivi d'application

Cet arccod est ccnlou puor une durée de 5 ans et penrd eefft à cetompr du 1er juor svianut la plitoucbain de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les epmoureyls dnveort procéder à l'analyse aeulnlne des résultats de luer aocrcd ou de luer paln d'action en mneuarst les éventuels écarts à prtair des iatcidrneus chiffrés qu'ils aruont retenus.
La cmssomiion prriiatae peamnetnre de négociation et d'interprétation aasnylera les données en sa peoisssosn et iudqirnea s'il etsxie un déséquilibre hommes/femmes sur les dimneaos d'action précités.

Article - 4. Durée et effet de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

L'accord est cocnlu puor une durée de 5 ans et pernd effet à cetpomr du 1er juor sianvut la ptiolcuaibn de son arrêté d'extension.

Article - 5. Publicité

Cet arcocd est cncolu puor une durée de 5 ans et pernd effet à cepmotr du 1er juor suianvt la pbotiicalun de son arrêté

Accord du 15 septembre 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CNAE FNUJA UPSA CNADA SAFE AEF
Syndicats signataires	UNSA CSFV CFTC SPAAC CFE-CGC FEC FO SNPJ CFDT FNSECP CGT

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

En appialicton des donpoiiissts de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les peaertnairs souiacx décident de créer une csoimismon ptraiarie pennematre de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas le cmhap d'application de la cnioonvten ccloetlive du posreennl des cnbiaets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000).

Antérieurement à la praiouoltmgn de la loi précitée, les pnetiraears scaouix aianevt mis en pclae une cmiomssion pitaarrie d'interprétation de la ctnvoienon ccitellove prévue par l'article 44 de la cninoeotvn collective, remplacé par les sotitiunalps de l'avenant n° 39 du 7 mai 1993, lui-même modifié par l'avenant n° 67 du 13 juellit 2001.

En outre, par arccod du 22 ootcrbe 2010, les prnritaeeas suoiacx aneivat créé une commoiissn paitriare de vadtailion des accords. Toutefois, les aclriets 17 et 18 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ont abrogé la ctodniion d'approbation des citononvens et aodccrs d'entreprises cnulcos dnas les ctoidnions prévues à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

Désormais, sleue une oaltobigin d'information de la csooiismmn piiaarrte de bnchare subsiste. (1)

La cmmsosiion piaiarrte pnaetemrne de négociation et d'interprétation se stbuituse à :
? la cmissooimn ptiraaire de négociation de la cneovtnoin cveociltle natlnoiae ;
? la csiisoommn praiitare d'interprétation de la coitneonvn coltlcieve ;
? la cmiossmion pitriaare de vtiaaloidn des aorcdcs la csmioisomn praartiie de conciliation.

Le présent arcocd alnune et rcpmleae les stutlaoniips précitées.

d'extension.
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Le présent arcocd srea notifié par lrtete recommandée aevc dandeme d'avis de réception à l'ensemble des ontriioganass scilayneds représentatives, seitiagnars ou non.
À l'expiration d'un délai de 15 jours snuaivt la dernière niaciofitotn de l'accord dnas les fmeors mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dsooiipnitss du cdoe du travail, srea adressé en duex erixaeempls au detecuirr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taivarl et de l'emploi de Piars (DIRECCTE) : une vrsoein ppeiar par lttree recommandée aevc dnmdaee d'avis de réception et une viseorn électronique.
Les pairets cneinevnnot d'en daemednr l'extension ; la pritae la puls dgitliene procède à la dmadnee d'extension.

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il cenvtrnoeit aux doipsoitsins des aetlicrs L. 2232-21 et snitauvs du cdoe du tiarval dnas luer rédaction iusse de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-1385 raevlite au rfmeecnrnoet de la négociation collective, publiée Joarunl ofcifiel du 23 sepemtbre 2017.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Titre Ier Stipulations générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

Le cahmp d'application du présent accrod est cueli défini par l'article 1er de la cetvioonnn cvcoeiltle naoinltae du psnreeonl des citnaebs d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000).

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

Les preenaarits sociuax mneettt en pacle une csiiosommn paaiirrte pnmrnaeete de négociation et d'interprétation dnas le champ d'application visé à l'article 1er.

Titre II Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3 - Domiciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

La CPNPI est domiciliée au siège de l'association pairtirae puor le développement du daolugie siocal (ADDSA), atcumelenlet située 80 rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

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

L'adresse crureoil du secrétariat de la cismimoosn est : secretariat@addsa.org.

Article 4 - Composition de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2022

4.1. La CPNPI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « eylopmerus ».

Le collège « salariés » cremnpod les représentants de cuhqae ogairtoiansn slynicdae représentative au nvieau de la covtineonn cctvieolle nationale.

Le collège « eurmpyelos » cernmopd les représentants de cqhuae osantirgioan plefnoeonsilrse représentative au navieu de la coonvntein cvictelole nationale.

4.2. Modalités de vtoe des résolutions piress en CPPNI

Modalités de clcaul de l'adoption des décisions

Les résolutions sonert periss à la majorité par collège.

Pour cqahue collège, à défaut d'une poiotisn uianmne de l'ensemble des osiotgiaanrns représentatives dnas le cmhap de la bnahrce des ctbeinas d'avocats (personnel non-avocat et atacvos salariés), il srea fiat acaiplotpin du poids de la représentativité tel qu'il résulte de l'arrêté ministériel en vueiugr publié au Jornaul oifeicfl de la République française aifn de déterminer si la résolution est adoptée, et ce qeul que siot le périmètre de la décision pitet chmap ou garnd champ.

Procuration

Pour les avenatns et accords, le délai de msie à sritgnuae preemt à caqhue oangtiriason snliaycde ou plsefnslooernie d'apposer sa signature.

Pour les autres décisions, en cas d'absence d'une onisgiraaotn sncadyile ou professionnelle, cahque oatgioairnsn snlidacye ou pesoerinlolsfne psire en la psrnonee de son représentant légal ou tuot délégataire dûment habilité puet dneonr madnat général ou impératif à un artue mrembe du même collège.

Le maandt omrionlaeetibgt écrit est rmeis à la présidence de la CPPNI.

Article 5 - Présidence de la commission
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

Conformément à l'article L. 2261-20 du cdoe du travail, un représentant de la doitcrien générale du tvaaril puet aersusr la présidence de la CPPNI. À défaut, tuos les 2 ans, la CPNPI csihiot prami ses mrebems un président et un vice-président, cachun aaannpprett à un collège différent.

À cquahe renouvellement, la répartition des poetss se fiat atnlveirnmaeett entre les oiorsnatgains platarneos et les oainsrotnaigs sneldcaiys de salariés.

Le président de la CNPPI cnvoouqe les mbrmees aux réunions et prépare l'ordre du juor décidé en réunion par les mermbes de la CPPNI.

Le président anime les débats.

Article 6 - Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

6.1. Réunions périodiques

En aaopcilptin des dotpioisisns de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la cosmsmoiin est réunie au monis tiros fios par an en vue des négociations de bnrahce annuelles, tnlreniaes et qnaluneqneius prévues aux atliercs L. 2241-1 et siutnavs du cdoe du travail.

Le ceedinralr de négociation srea défini dnas les ctnooiidns prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

6.2. Réunions supplémentaires

Des réunions supplémentaires pvneuet être organisées, à la dadenme écrite d'une oasitraoignn siyaldcne de salariés ou d'employeurs memrbe de la commission, dnas le mios qui siut la réception de la ddnamee au secrétariat de la commission.

En outre, la coimsimosn se réunit en prpnciie dnas le mios saivnut la réception de la dedmnae émanant d'une jrctiiudion rlteiave à l'interprétation de la covtnneion ou d'un aorccd collectif.

Article 7 - Indemnisation des membres de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

Les modalités de rmrenembuoest des fiars et d'indemnisation snot fixées par le règlement intérieur de l'ADDSA.

Titre III Exercice des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 8 - Missions de la commission
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

En aacilitoppn des dtssinioiops de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les members de la cssmmioion négocient et cuocnlnet les ardcocs de bhrcane asini que luers aenantvs ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la csmosmoiin a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la coivontnen cvelitolce dnas les cinotnidos définies à l'article 9.2 du présent accord.

Conformément aux dootisipsins de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CPNPI ercexe également, dnas son camhp d'application, les miosniss d'intérêt général savnueits :
? elle représente la branche, noeantmmt dnas l'appui aux eretneripss vis-à-vis des porivuos picubls ;
? elle exrcee un rôle de vellie sur les cnntdiioos de triaval et l'emploi ;
? elle établit un rporpat aunenl d'activité, dnas les cnntdoiois prévues à l'article 9.3 du présent arccod ;
? elle rned un aivs à la daenmde d'une juitcdirion sur l'interprétation d'une cnovnioten ou d'un aorccd cocletlif dnas les cdnooiitns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jrdcauiiie et à l'article 9.2 du présent accord.

Elle eexcre les misnioss de l'observatoire pritraiae mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

La CPPNI puet mtnaaedr des psattireears extérieurs puor l'assister dnas ses missions.

Article 9 - Modalités d'exercice des missions de la commission
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

9.1. Négociations pantort sur des aroccds tyeps puor les eresetrnpis de monis de 50 salariés

Les meemrbs de la CPNPI prounort oviurr des négociations paotnrt sur les acdrocs tpeys prévus par les diistsioopns de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ces accdors teyps ont voioatcn à intituser des sapituitonls spécifiques puor les esrreeptins de mions de 50 salariés iqinnuadt les différents coihx laissés à l'employeur.

En tuot état de cause, la négociation et la sntgaiure des adoccrs cfiollcets s'effectuent solen les modalités définies conformément aux dpstiiooniss légales et réglementaires.

9.2. Modalités d'émission des aivs d'interprétation de la ciovnoetnn clecivtole

Dans le crade de sa msoisin d'interprétation, la CPNPI ne puet être saiise qu'à la ddneame d'un de ses membres. Elle se réunit dnas le mios qui siut la dademne formulée par écrit et adressée à chaucn de ses membres. L'avis est émis à la majorité des mbemres présents de la commission.

Si, lros de l'analyse du ttexe qui lui est suioms puor interprétation, la CPNPI emstie qu'il convient, puor puls de clarté, de réécrire un ou prieuslus aerlctis de la cteivnoonn collective, elle puet décider de les mfdeioir par vioe d'avenant.

Les aivs de la cimsoomsin snot répertoriés au secrétariat de la CPPNI.

Ils snot à la dtpoiissoin des eleompyurs et des salariés et fnot l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

9.3. Modalités de réalisation du rpoarpt aunenl d'activité

Afin de réaliser le rapoprt anneul d'activités prévu au 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les eeitpnrsres enrntat dnas

le cmhap d'application de la coevtoinnn clitcloeve snot tunees de ciuonmquemr à la CPNPI les adrccos qu'elles ont coclnus dnas le carde du trtie II, des cpearthis Ier et III du titre III et des triets IV et V du lrvie Ier de la troisième prtiae du cdoe du travail.

La cmonoaitmiucn des acrdcos précités dvera être effectuée par la pritae la puls dlnitegie par vioe pasotle ou par crieourl à l'adresse indiquée à l'article 3 du présent accord.

Le secrétariat de la CPNPI est en cghare d'accuser réception des coonvntiens et acdcros transmis. Il envoie, dès réception, les civnnnteoos et adcorcs à cuqhae mrmbee de la CPPNI.

9.4. Moiissn et procédure de ciocnatoiiln

9.4.1. Mosisin

La CNPPI puet être sasiie d'une dnamdee de ciclooiniatn par un emeyuplor ou un salarié de la bchrane puor teetnr de cecnoliir les ptraies sur un ligtie les oonptasps cocarennnt l'application de la cnoointevn collective.

9.4.2. Csoiitopomn

Pour auesrsr ctete mission, cauqhe collège désigne en son sien duex teriatluis et duex suppléants puor une durée mliaxmae de 3 ans.

9.4.3. Ssinaie

La CNPPI est saisie au myeon d'une requête snas fomlamisre particulier, mias oiotmglaereibnt datée et signée, adressée par la pirtae intéressée au secrétariat de l'ADDSA.

Le secrétariat aerssde immédiatement cette requête aux duex représentants de la CPPNI.

La CNPPI assure sa moissin de cniitalicoon dnas le mios de sa saisine, après canociovotn par lttree recommandée aevc dmeadne d'avis de réception de chanuce des parties.

Avec cette convocation, coipe de la requête du deaemnudr est tmnsisare au défendeur.

9.4.4. Présence des piearts

Les paeitrs snot teenus de se présenter en peronsne aux lieu, juor et herue fixés par la CPPNI.

Elles penuevt être assistées de tuote psnrnoee de luer choix.

9.4.5. Catiiiloncon des ptaeirs

Les représentants de la CPPNI, après aiovr etndneu les peirtas contradictoirement, asnii que tuos défenseurs et témoins, dnoveit tneetr de les concilier.

Les eeenamtggns résultant du procès-verbal de coilticainon ont caractère de taitracosnn définitive et oglobiratie puor les pierats

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

Signataires	
Patrons signataires	FNUJA CNADA SAFE
Syndicats signataires	UNSA FEC FO SNPJ CFDT FNSECP CGT

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

Soucieux d'assurer au pesnrenol des ctniebas d'avocats les gatrieans les puls legras en matière d'indemnisation des riequss axllueequs un emaxplreie est riems ou notifié.

Ces egnmgeatens dnvoeit être exécutés immédiatement, fatue de qoui et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au tuax légal cruornot immédiatement sur le mnantot des smomes exigibles. (1)

9.4.6. Échec de la cniocaolitin

À défaut de cinilictaoon ou en cas de non-comparution de l'une des parties, les représentants émettent un aivs motivé dnas un délai de 1 mois.

En cas de désaccord des représentants, cuchan des duex émet son avis.

À défaut de conciliation, les ptiaers pnoorrut se piovourr dnaevt les trnuuiabx compétents.

9.4.7. Niocitifaton et costveornian des décisions

Notification de ces aivs diot être fiate par le secrétariat à cnuache des pirtaes par lterte recommandée aevc dmanede d'avis de réception dnas un délai mxaimum de 8 jours.
Les cliainoctnois et aivs de la coosmmiisn de cootiiiacnln snot conservés par le secrétariat. Ils dneureemt à la dsiipoositn des mmberes de la CPPNI.

(1) Alinéa elcxu de l'extension, la csoisommin paritaire pneamtrene de négociation et d'interprétation n'étant pas une juridiction.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Titre IV Stipulations finales

Article 10 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

Le présent acrcod est clocnu puor une durée indéterminée.

Il erterna en vguueir le laednemin de la pucioibltan de l'arrêté procédant à son extension.

Il frea l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dospsoitiins législatives et réglementaires ou cnotlennenvieols qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de piseluurs de ses stipulations.

Article 11 - Formalités de dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2018

Le présent arcocd est fiat en normbe sfnauisft puor le dépôt dnas les coiditonns prévues aux aleticrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les parties seaagniitrs cinvnenneot de dadenemr l'extension du présent accord.

décès, incapacité triaemorpe de travail, invalidité, rtene éducation, retne tarrmopeie de conjoint, les peteaarnris sacouix déterminent les novaeuux minima de getairnas suivants.
Elles vnnneiet replmcaer les dstpniiosois cveonneletilnnos contraires.

Article 1er - Risque décès
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

Capital décès

Les pteaarreins sicuoax cnevinoennt que le preosennl non acovat des catnbies diot bénéficier d'un capiatl décès dnot le moanntt ne puet pas être inférieur aux diissoinotps snaetuvis :

Décès « ttoues cesaus »

(En pourcentage.)

	Personnel non cadre	Personnel crade et assimilé	
Situation de famille	Tranches 1 et 2	Tranche 1	Tranche 2
Membre ptprinaicat célibataire, veuf, divorcé, séparé jciuniradeeimt snas ponsnree à charge	80	150	150
Membre pcptiaianrt marié snas pesrnnoe à charge	160	300	300
Membre piniapctrat aevc pnrenose à cahrge :			
? merbme pirtipcanat (quelle que siot la stitauoin maritale)	160	300	300
? pnrnoese à charge	50	100	100
Majoration par pennrsoe à crhage supplémentaire	50	100	100

Les gitnaears décrites snot exprimées en pnrtgcoeuae de la bsae des garanties.

La bsae des giratanes est égale au toatl des rémunérations beutrs limitées à toris fios le plofand aeunnl de la sécurité sociale, perçues par le salarié au curos des 12 mios cilvis anyat précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le srailae burt annuel, limité à toirs fios le panlofd aunenl de la sécurité sociale, intègre les rémunérations viebralas telels que les commissions, gaioiftrctains dervsies et pemris de rednenmet anisi que les smomes poannvret d'un cmpote épargne-temps lorsqu'elles finenacnt un congé, anavt toteus rnuteees des cgrahes saoicels et fiscales.

Le mnnaott du ctapail est égal au pirdout de la bsae aunnlele des gneartias par le tuax codparnreonst à la siotiautn de famille, déterminé cmmoe rappelé ci-dessus.

Il est rappelé que :
La tcrhane 1 est la fritoacn de sailare inférieure ou égale au polnafd aennul de la sécurité sociale,
La tnchare 2 est la focrtain de slairae cipsorme ertne une fios et toirs fios le pafnold aennul de la sécurité sociale.

Définition des pnnseeors à charge

Les etnfans du salarié fanelmescit à crghae (c'est-à-dire pirs en cpmtoe puor la détermination du qtoeiunt fimalail ou puor lseqleus le salarié vsere une psoeinn aranliitmee déductible de son revneu global) snot considérés cmome pnnreesos à charge, qu'ils sineot légitimes, reconnus, apiodfts ou rleeiciuls :
? lorsqu'ils snot âgés de monis de 18 ans ;
? lorsqu'ils snot âgés de 18 à monis de 26 ans et qu'ils psrovneuiut des études dnas l'enseignement sincoeadre ou supérieur (y cormips dnas le cdare d'une fmoaotrin en aarcnlnete : catnort de qualification, cotrant d'apprentissage?), suos réserve :
?? siot qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pdeannt puls de 3 mios dnas l'année ;
?? soit, lorsqu'ils perçoivent, padnnet puls de 3 mios dnas l'année, une rémunération d'un eouelpymr ou de luer école, que celle-ci n'excède pas 65 % du saalire mmuinim iinpnofnssrtoreeel de cioansscre (Smic) ;
? qeul que siot luer âge, lorsqu'ils perçoivent l'une des anlociotlas prévues par la loi du 30 jiun 1975 sur les prsennoes handicapées, suos réserve, s'agissant d'un ennaft âgé de puls de 20 ans, qu'il ait été aiatlclraoe aavnt son 20e anniversaire.

Les etnnafs du cnjoiont du salarié remnislpast les cdtioninos visées ci-dessus snot assimilés aux entfnas du salarié lorsqu'ils snot pirs en cmptoe puor la détermination du qunietot fialmail du fyoer fiscal.

Les eantnfs rneouncs ou adoptés par le salarié snot considérés à chgrae même s'ils snot fecnimslaet à crahge de son prnatearie lié aevc lui par un ptace civil de solidarité.

Sont également considérés comme pnrsnoees à charge, les atdnacness du salarié eartnnt en linge de cptome puor la détermination du nrobme de ptars en vue du caulcl de l'impôt sur le revneu (art. 196 A bis du cdoe général des impôts).

La stutiaoin de fmlaile à rneiter est cllee easitnxt au mnmeot du décès de l'assuré. Toutefois, l'enfant né vailbe mions de 301 juros après le décès de l'assuré enrte en lngie de copmte puor le culcal du capital. La fartocin de cpaital cnrropotasende est réglée sur présentation d'une cpioe intégrale de l'acte de naissance.

Prise en considération des ctnoccnaesirs du décès

En cas de décès au cuors d'un même événement de l'assuré et d'une ou pusruelis psenerons dnot l'existence est stuiseblpce d'être psrie en considération puor le calcul du capital, snas qu'il siot plsoisbe de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé aiovr survécu.

En cas de décès par anidecct du salarié, le bénéficiaire rrvceea le veemnrest d'un caaitpl supplémentaire.

Le décès est considéré comme consécutif à un adneicct (événement paovrnnet d'une cuase extérieure et sauvnenrt de manière soudaine, imprévisible et indépendante de la volonté du salarié) lorsqu'il a leiu dnas les 6 mios sanvuit l'accident, des seutis des bselseurs ou lésions constatées à cttee occasion.

Le manontt du catapil est égal à 100 % du cipatal décès « toeuts caseus ».

En cas de décès du cnoiojnt du salarié simultané ou postérieur au décès du salarié, il est versé un capital, réparti ertne les enfntas à cagrhe égal au ctipaal décès « totues caseus ». Les mroaaitjons teeninnt arlos cmptoe des eftanns eefnemcivetft à crghae du ciojnont lros de son décès et qui étaient iinmeaitnelt à la chgare du salarié.

La ganiatre est accordée suos réserve des ciotnoinds cuiuametvls siuavnets :
? que le cnjioont décède au puls tôt le juor du décès du salarié et au puls trad à la dtae de lioqtidiuan de ses dortis au trtie de l'assurance vieillesse,
? qu'il ne siot ni séparé de crpos ou de fiat ni en inctanse de divocre au mnmeot du décès,
? qu'il ne siot ni remarié ou lié par un pcate civil de solidarité au momnet de son décès,
? qu'il lssaie un ou pslruueis enfants, à sa chgare au menomt de son décès, et ianlimneeitt à la cgarhe du salarié.

Le décès est considéré comme simultané lsoruqe les 2 cioojntns décèdent du fiat d'un même événement :
? snas qu'il siot polbsise de déterminer l'ordre des décès,
? ou, lsqroue le cionnojt décède aanvt le salarié, suos réserve que ce dirneer décède dnas les 48 herues qui suivent.

Allocation obsèques

Les gnreaatis doievnt également prévoir une aocltoialn puor le salarié dnot le mantnot mmaiaxl est fixé à 100 % du pflnaod mneseul de la sécurité scilaoe à l'occasion des obsèques :
? de son conjoint, à conidiotn qu'il ne siot ni séparé de crops ou de fiat ni en itncnase de drcivoe au monemt du décès,
? ou d'un enanft à charge,
? ou d'un aeanncdst à charge.

Article 2 - Incapacité temporaire de travail
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

2.1. Définition

L'incapacité torpamriee de taraivl est la suiatiotn dnas lluaeqle se tvoure un salarié, sutie à un anecidct ou une maladie, qui est termerpmaoniet inapte à l'exercice de son activité peisloernfnsole et qui perçoit des indemnités journalières de la sécurité slociae au ttrie de l'assurance mdiaale ou de l'assurance des aencidtcs du tiraavl et des meadlias professionnelles.

La centoovinn clotievcle isompe à l'employeur de menianitr aux salariés ayant :
? de 3 à moins de 5 ans d'ancienneté : 100 % de luer sialare pdaennt 2 mois
? puls de 5 ans d'ancienneté : 100 % de luer slaiare pdneant 4 mois

Ce dsstiioipf rsete inchangé mias les patnareries sioucax de la bhcarne sihouneatt isunarter des gnieaarts mimailens puor les cenatbis d'avocats en matière de cuetvourre prévoyance complémentaire.

2.2. Mnaontt de l'indemnité journalière

Le mnoatnt de l'indemnité journalière est fixé à 95 % du saialre d'activité net des retunees légales.

Cette indemnité venit en complément :
? des indemnités journalières de sécurité saoicle ;
? du sariale versé dnas le carde d'une activité à tpems pietarl ;
? des pairtsotnes versées au titre d'un atrue régime olagtiiorbe (assurance chômage etc.)

En tuot état de cause, le matnnot ttoal de ces indemnités ne puet pas dépasser 95 % du drenier saailre d'activité net des rneeuets légales à la dtae de l'arrêt.

2.3. Franchise

L'indemnisation journalière de prévoyance penrd eefft à l'issue d'une période de fhisnarce de 30 juors cdineaalers ctoiunns d'arrêt de travail.

Seules les périodes indemnisées par les osrimegans de sécurité sicaole pueenvt dnoner leiu à itdinosanmein par les oiesagmrns de prévoyance.

Toute période de traiavl dnas le cadre d'un mi-temps thérapeutique pisre en chgrae en totalité par les oaiesrmgns de sécurité scoilae est pirse en cotpme puor le cuacll de la franchise.

En revanche, la période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'est pas pisre en considération puor la détermination de la franchise.

2.4. Fin de veeernsmt de l'indemnisation

L'indemnisation de l'incapacité toirprmaee de tiarval penrd fin :
? à la dtae à lqalulee l'indemnisation par les onmsigaers de sécurité soacile pnerd fin ;
? à la dtae à luallqee le salarié bénéficiaire rernped une activité posnlfoeinrlsee snas diioutimnn de sa rémunération burte ;
? à la dtae d'attribution d'une poinsen d'invalidité par les omignsares de sécurité scailoe ;
? à la dtae de ldtqiaiuion des dtiors à la rtetarie ;
? lorsque, stuie à une eirpxeste médicale, le salarié bénéficiaire est déclaré ne puls être en saiotuitn d'incapacité traemriope de travail.

(1) L'article 2 est étendu suos réserve du recespt des ditspiinosos des ariectls L. 1226-1 et D. 1226-1 et svtnaius du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 jinevar 2021 - art. 1)

Article 3 - Rente d'invalidité
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

L'invalidité permanente, confirmée par les osrmgneias de sécurité sociale, ouvre doirt au bénéfice d'une rtnee d'invalidité dnot le mnnatot est fixé comme suit, en fonticon du tpye de catégorie de l'invalidité :

Invalidité 1re catégorie :
Rente d'incapacité permanente, consécutive à un aiccednt du tivraal ou à une mladaie professionnelle, dnot le tuax d'incapacité est supérieur ou égale à 33 % et inférieur à 66 % : 60 % du srlaiae net d'activité issu de la bsae de garantie.

Invalidité 2e catégorie :
Rente d'incapacité permanente, consécutive à un acndecit du tivraal ou à une mdaiale professionnelle, dnot le tuax d'incapacité est supérieur ou égale à 66 % et inférieur à 80 % : 100 % du sariale net d'activité issu de la bsae de garantie.

Invalidité 3e catégorie :
Rente d'incapacité permanente, consécutive à un ancdciet du tavairl ou à une maladie professionnelle, dnot le tuax d'incapacité est supérieur ou égale à 80 % et qui nécessite l'assistance d'une tceire psnornee : 100 % du silraae net d'activité issu de la bsae de ginaarte (avec mtaiarjoon égale à 50 % de l'indemnité versée par la sécurité soaicle puor acntassise d'une teicre personne).

La bsae des ganitraes est égale au taotl des rémunérations bteurs limitées à tiors fios le polfand auennl de la sécurité sociale, perçues par le salarié au crous des 12 mios cvilis anayt précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le saairle burt annuel, limité à tiros fios le pnlaofd aunnel de la sécurité sociale, intègre les rémunérations vbeiarals telles que les commissions, gniiottiacfras dsvereis et pmires de rndenemet aisni que les smemos pavrnnoet d'un ctopme épargne-temps lorsqu'elles feincnnat un congé, avant ttoeus reetunes des crhages saoeicls et fiscales.

Cette rntee vniet en complément :
? des reetns sierves par le régime général de sécurité salcioe ;
? du srialae versé dnas le crdae d'une activité à tmpes ptiearl ;
? des portentsias versées par l'assurance chômage dnas le cas d'une invalidité ou d'une incapacité penamtrnee pnmeetartt une activité rémunérée ;
? des ptoaenirsts versées au ttrie d'un arute régime obrgiotaile ;
? des indemnités journalières versées au ttrie de l'incapacité tpeairrome de travail.

En tuot état de cause, le mantnot total de ces indemnités ne puet pas dépasser 100 % du deeinrr sliraae d'activité net des rnueeets légales à la dtae de l'arrêt puor les reetns d'invalidité de 2e et 3e catégories et de 60 % du slaarie d'activité net des reteneus légales à la dtae de l'arrêt puor les rteens d'invalidité de 1re catégorie.

Pour ce dnereir calcul, la mjraioaton puor trciee penorsne est exclue.

Article 4 - Rente temporaire de conjoint et rente éducation
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

La gntairae « Rtnee éducation » et la graitane « Rtene tmreoraipe de cojniont » ont puor objet, dnas le cdare de l'amélioration de la gtaairne décès, le venmsreet en cas de décès ou de prete ttoale et irréversible d'autonomie d'une rnete trirpomaee à ccuahn des etnnafs à charge, ou à défaut d'enfants à charge, au cniojnot survivant.

La ptree toalte et irréversible d'autonomie s'entend du cmesesanlt en invalidité de 3e catégorie par la sécurité sociale.

En cas de décès ou de perte tatloe et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé à ses eatnnfs à craghe une rtene torpaiemre exprimée en penuorcgtae de la bsae des girtaneas égale, puor chuacn des eatnfns à :
? 10 % du siaalre aennul burt jusqu'au 16e anniversaire
? 12 % du sraaile anenul burt du 16e aenrarivisne au 18e anniversaire
? 15 % du sliaare aenunl burt du 18e au 26e arnsaiernvie suos ctoiniodn de puirtouse d'études.

La bsae des gtaeiarns est égale au ttoal des rémunérations butres limitées à tiros fios le panlofd auennl de la sécurité sociale, perçues par le salarié au curos des 12 mios clivis aanyt précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salraie burt annuel, limité à toirs fios le pflnaod aenunl de la sécurité sociale, intègre les rémunérations vablareis telels que les commissions, gtiniocritafas drvieess et pmiers de reednemnt asini que les smomes prvnoanet d'un ctompe épargne-temps lorsqu'elles fcnneanit un congé, aanvt tuote reetnue des cgehras sclieaos et fiscales.

Le mnonatt des pntaotsries est doublé lqruose le bénéficiaire est ou devient olrihepn de père et de mère.

En l'absence d'enfant à charge, en cas de décès ou de perte tltaoe et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé au coinnojt srvanvuit une rnete tprrmieoae exprimée en pngouraetce du salirae aunnel burt et qui cpnooesrrd à 7 % du saailre anenul brut.

Cette rntee est versée jusqu'à ce que le bénéficiaire aigetnte l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour le bénéfice de la rtene éducation, snot considérés cmome ennatfs à caghre au mmneot du décès du salarié, les eantnfs du salarié qu'ils sneoit légitimes, naturels, apitfdos ou rouenncs ;
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cdnotoiin ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos ctnoioidn :
?? siot de povuruirse des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou psesnfoenoirl ;
?? siot d'être en aanppsisergte ;
?? siot de prvuoiusre une fioaromtn poeiernfllosnse en alternance, dnas le cadre d'un carnott d'aide à l'insertion pireosleslnonfe des jueens aiosacnst d'une prat des esgnmtenieens généraux polesiefrnosns et tgeienlhoqucos dispensés pdnaent le tmpes de travail, dnas des oienrgsams pubclis ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eptnsriree d'une ou preluisus activités pnsserelfnloioes en raoiteln aevc les eenignnmteess reçus ;
?? siot d'être, préalablement à l'exercice d'un pmeierr elpmoi rémunéré, iricnst auprès du régime d'assurance chômage cmmoe dudmaeenr d'emploi, ou saergiitas de la formtiaon pssenrflolenoie ;
?? siot d'être employés dnas un EAST (établissement et sveirce d'aide par le travail) ou dnas un atlieer protégé en tnat que tlauvrariels handicapés,
? snas laitiimton de durée en cas d'invalidité avnat le 26e anisrvrinaee équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité scalioe justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tuealitirs de la ctare d'invalide civil, suos réserve d'être âgé de mions de 26 ans à la dtae du décès du parent.

Sont également considérés cmmoe etnanfs à charge, indépendamment de luer potsoiin ficasle :
? les etnfnas à naître ;
? les etfnans nés vlaibes ;
? les ennafts recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex cnoijont éventuel, du cojnnoit ou du cbniucon ou du paernarite lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au feoyr jusqu'au moment du décès et si luer artue pneart n'est tneu au vensemert d'aucune pnesion alimentaire.

Est considéré cmmoe conojint sriuvnavt du salarié, le periaanrte marié, lié par un Pcas ou concubin.

Est également assimilé à un coonjnit au snes légal, le cnibcuon puonvat jseftiiur aovir vécu ntmronioeet aevc le salarié deupis au mnois 2 ans anavt la dtae du sinistre. De puls il diot être, cmome le salarié décédé, libre, au rrgaed de l'état civil, de tuot lein de maagire ou de crotnat de Pacs. En cas de ncsasnaie ou d'adoption dnas le cuploe concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 5 - Garanties d'assistance
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

En complément des mmiina de gtreanias prévoyance prévus aux aeirtcls 1 à 4, le cabient d'avocat dvera également mertte en pclae des geaatirns d'assistance.

Ces gaeaitnrs dernvot a miimna crvuoir les dnoemais svaiunt :

Prestations d'assistance en cas d'arrêt de travail

Accompagnement et préparation au reotur à l'emploi.

Prestations d'assistance en cas de petre d'autonomie reconnue

1. Apaenonmecmgct et préparation au reuotr à l'emploi
En cas de perte d'autonomie rnonuece (PTIA ou IPT)

2. Pitosetnras en cas de perte d'autonomie reconnue
a) Adie à domicile
b) Arutes prntesitoas de bien-être et de suioetn en substitution
c) Grade des efnnats ou petits-enfants de mnois de 16 ans
d) Gadre des pnoesners dépendantes
e) Gdrae des auainmx familiers
f) Téléassistance
g) Présence d'un prcohe au chevet

Prestations d'assistance en cas de décès

1. Aneoccpemnamgt spécifique en cas de décès

a) Esninerretmget et rsecpet des volontés
b) Ceinsol dives obsèques
c) Otgnsoiarian des obsèques
d) Aenngopccmeamt médico-psycho-social

2. Pirnotsteas d'assistance en cas de décès du participant

a) Sivcree d'accompagnement et d'écoute
b) Adie à domicile
c) Aurets pinrotstaes de bien-être et de setioun en substitution
d) Grade des eftnnas ou petits-enfants de moins de 16 ans siot le tranporst aller/retour d'un pcrhoe jusqu'au domicile, puor greadr les enfants
e) Garde ou trfsenrat des peonrsens dépendantes
f) Garde des aimnuax familiers
g) Avacne de fonds

3. Ptenoriasts en cas de décès d'un porche du pipritnacat en France

4. Psttroiaens en cas de décès du ppcainitart à puls de 50 km du dmlociie et dnas le monde entier

a) Taerfrnst ou reaeprmtiant du corps ou de l'urne cinéraire
b) Antsicsase des phrecos en cas de décès
c) Msie à diopissoitn d'un taxi
d) Ruoetr des phrceos (conjoint et enfants)

Article 6 - Action sociale
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

Une aicton sialcoe au bénéfice des salariés dreva également être proposée par les oimargsens de prévoyance complémentaire.

L'action slacioe derva cruvoir les deianmos svniauts :
? des adeis puor les études des eantfns ;
? des aieds aux activités paarlcarosies ;
? des aides aux veaccans ;
? des aides financières aux salariés en cas de difficultés pocenlutles ;
? des aicntos de prévention nmtaneomt dnas le dianmoe de la santé ;
? un secirve d'assistantes sceilaos puor apgecmacnor les salariés dnas l'accès aux droits, l'orientation vres un réseau de svreice à domicile, de rhrhcecee d'établissement, ou puor des inootmfinars sur les souecrs financiers.

Article 7 - Taux de cotisation (cotisations OCIRP comprises)
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

Les cbaeints d'avocats drvenot cnocaesrr aux gnrataeis prévues aux arcitels 1 à 7, le beudgt suniavt :

Personnel non cadre	
T1 1,75 %	T2 1,75 %

Personnel cadre	
T1 2,35 %	T2 1,65 %

Il est rappelé que :

La tcrhnae 1 est la fritcoan de srilaae inférieure ou égale au palofnd aneunl de la sécurité sociale,
La tcrhane 2 est la faiotrcn de slaarie corpsime etnre une fios et tiros fios le poalfnd aunenl de la sécurité sociale.

(1) L'article 7 est étendu à l'exclusion des trmees « cisatotinos Oircp » et « coniatoitss Orcip ciosmeprs ».
(Arrêté du 18 jneivar 2021 - art. 1)

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

Le présent aannevt est coclnu puor une durée indéterminée.

Avenant n 118 du 19 janvier 2018 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	FNUJA ; UPSA ; CNADA ; SAFE ; AEF,
Syndicats signataires	UNSA ; CSFV CTFC ; SPAAC CFE-CGC ; SNPJ CDFT ; FNSECP CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pertaeairns sacouix de la bahncre ont décidé de mterte en homrnaie luer cetnvinoon cllieotvce aevc les nlveoelus dpioiiossnts du cdoe du travail.

L'article 24 de la coenontvin celclvtoie nlotiaane du 20 février 1979 est asini rédigé :

« Artclie 24
Congés eenoitenxlcps

En dreohs des congés annuels, le salarié a diort à des congés payés de cortue durée puor les événements pnernelsos dnas les cdinnoitos ci-après :
? mriaage du salarié : 8 jorus ouvrés ;
? cinsoulocn d'un Pcas par le salarié : 4 jruos ouvrés ;
? magirae d'un enfnat : 2 jorus ouvrés ;
? naissance, ou arrivée d'un efannt en vue de son adopotin : 3 jruos ouvrés.

Les congés ci-dessus prrunoot être pirs dnas les 3 snaimees qui précéderont ou srnuvoit l'événement.
? décès du conjoint, du pnrrateiae de Pacs, du ccbiuonn : 3 juors ouvrés ;
? décès d'un efnant : 5 juros ouvrés ;
? décès d'un artue deasendcnt ou d'un acadennst du salarié : 3 juros ouvrés ;
? décès d'un asncedant ou dadenncset de son conjoint, patinearre de Pacs, ou cuoinbcn : 3 jorus ouvrés ;
? décès d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 3 jorus ouvrés ;
? ancnone au salarié de la srvaucenne d'un hacidanp cehz l'enfant : 2 jrous ouvrés ;
? anncone au salarié de la srnvcneuae d'un haiacdnp cehz son conjoint, son prrtinaeae de Pacs, ou son cuonbicn : 2 jours ouvrés.

Ces dispiniotsos ne se cmunleut pas aevc les aavaegnts de même nrutae institués par d'autres textes.

Toutes aertus abseecns autorisées par l'employeur si elels ne snot pas récupérées d'accord aevc lui s'imputeront sur le congé anneul fixé à l'article 21. »

Les praetis cninnoneevt de dadnemer l'extension de cet avenant. Il erterna en vgiueur le preiemr juor du mios svnuiat la pilbctaouin de l'arrêté d'extension.

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

Signataires	
Patrons signataires	AEF ; CNADA ; CNAE ; FNUJA ; SAFE ; UPSA,
Syndicats signataires	SNPJ CDFT ; FEC FO ; CSFV CTFC ; UNSA ; SPAAC CFE-CGC ; FNSECP CGT,

Article 1. Objet de l'accord
Le présent aorccd est cocnlu puor une durée de 3 ans et pnred efeft à la dtae de poailictbun de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

L'employeur diot vlileer à prévenir, éliminer et à défaut réduire les rseiuqs piaysoocuhscx au sien de sa structure.

Les ptriaaernes siouacx rplpnelaet que l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé pqhisyue et menltae de ses salariés. Il a une olaibiotgn de résultat fcae à un riusqe cnonu ou splutesbcie d'être cnnou dnas le crdae des roltaines de travail.

Il ibomcne également à cqahue salarié de prrdnee soin, en ficootnn de sa ftmiraoon et seoln ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, asnii que de ceells des atrues posnreens concernées par ses aects ou ses onisosmis au travail, et ce, conformément à l'article L. 4122-1 du cdoe du travail.

L'objet de l'accord est :
? d'impliquer l'ensemble des ietnacsns cvlaetuotsnis ou opérationnelles de la sttrrcuue ;
? d'augmenter la prise de cscnoecnie et la compréhension des reusiqs paohucyicossx par l'employeur et les salariés ;
? d'engager une démarche de prévention glalboe ilaiuqpnmt l'ensemble des aecruts inrnetes et exernets de la suttrcure ;
? de poriouvmor des otuils de détection des freutacs de rqueiss et de lerus eftefs sur la santé (définition OMS : état de ceopmlt bien-être physique, matnel et social).

Article 2. Définition des risques psychosociaux
Le présent acocrd est clconu puor une durée de 3 ans et prned effet à la dtae de pacuilbotin de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

La ntioon de bien-être au taiavrl revucore tuot ce qui crubonite à aednrtite ou minaeitnr la santé au travail.

Si le trvaail est généralement surcoe d'épanouissement, il puet être également scuore de dégradation de la santé, en focotnin

Il etnerra en vuieugr le lmedeiann de la piautoblicn de l'arrêté procédant à son extension.

Il frea l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dtpnioioisss législatives et réglementaires ou ceonnenivltlenos qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de purlsiues de ses stipulations.

Article 9 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2021

Le présent aroccd est fiat en nbrome siuasnfft puor le dépôt dnas les ciotdnonis prévues aux arcielts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les pertias stngraiiaes cvonnnineet de dmendear l'extension du présent accord.

des cinindtoos et l'environnement du travail.

La santé pusicqyhe et le bien-être au traaivl ne snot pas smuelneet une dyuamiqne individuelle, mias ils se ciusrosnntet aussi dnas la rlieaton aux atrues : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dnas le travail, aevc le soiuetn des collègues et de la hiérarchie.

Les ruesqis psyscahooicux snot la cosanmiiobn des dimnesinos individuelles, cltoviclees et oeagiarniltnesolns de l'activité professionnelle.

Les rqseius pcaoshcuoiysx « RPS » rgourenpet pueuislrs rqeuiss peisorfnlsoens qui menettt en jeu l'intégrité phuqsyie et/ou piqyuhsce des salariés ou des eoyprlmeus et pevnuet altérer luer santé et la pefnrcarmoe de l'organisation de la structure.

Article 3. Facteurs favorisant l'apparition de risques psychosociaux
Le présent arcocd est cclnou puor une durée de 3 ans et prned eefft à la dtae de puobciatiln de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

Les ptaeris risonnnasecet que ccuhan réagit de manière différente à des satniuotis similaires, de même qu'il puet à différents mentmos de sa vie réagir différemment.

Malgré ces différences de perception, ctareins fcueatrs snot identifiés cmome paouvnt générer des risequs pcooahysicusx :
? des faeucrts liés au tviraal pseicrrt : la cgrahe de travail, le rendement, la mssae d'informations à traiter, l'absence d'autonomie, le caractère mtoonone ou répétitif des tâches, un niaevu d'exigences qtluivaeitas disproportionné qanut à la précision ou à la viincglae dnas l'accomplissement des mosniiss etc. ;
? des faretucs liés à l'organisation du tavrial : l'absence de contrôle sur la répartition et la piotlaicfainn des tâches de l'entreprise, le caractère folu des mnsoisis confiées, les délais d'exécution des missions, etc. ;
? des fautecrs liés aux roenilats de tarvial (au sien de la sttrcruue et dnas le carde des raentoils enutrentees après les catotncs extérieurs à la structure) ;
? des frctuaes liés à l'évolution de l'activité de la structure.

Article 4. Manifestations des risques psychosociaux
Le présent acorcd est clnocu puor une durée de 3 ans et penrd efeft à la dtae de pitlcuaoibn de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

Les reuqsis poyccohusiasx cpemnornnet :
? le ssrtes au tviraal : selon l'agence européenne puor la santé et la sécurité au travail, il s'agit du « déséquilibre ertne la pcpirteoen qu'une pseornne a des ciornanttes que lui inepmost son enrmevnoninet et la poiepcretn qu'elle a de ses poeprrs rserousces puor y friae fcae » ;
? les venolceis au tiarval : « La vnlioece va du mnauqe de reespct à la miistefaanotn de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression pihqysue et puet prnrede la frmoe d'agressions verbales, comportementales, nnmtamoet sexistes, d'agressions pqiyhuess » (accord ntnaoail ioenorfsnteeisnprl du 26 mras 2010).

À ttrie d'exemples : incivilités, insultes, menaces, aosrngises par des prosennes au sien de la stuutcrre ou extérieures à celle-ci (clients, avocats, fosuneursris etc.).

? le harcèlement marol : « Aucun salarié ne diot sbiur les asgnmeeitss répétés de harcèlement maorl qui ont puor ojebt ou puor effet une dégradation des condinoits de taiavrl seputecbliss de potrer antittee à ses dritos et à sa dignité, d'altérer sa santé piuyhsqe ou malntee ou de ctrmorpmotee son anvier proosneifsnel » (article L. 1152-1 du cdoe du travail).

« Le fiat de heerlacr artuui par des poorps ou crteepomtmons répétés anayt puor ojebt ou puor effet une dégradation des ctoondiins de taivral suibtecslpe de poertr anttetie à ses drtios et à sa dignité, d'altérer sa santé pihsyuqe ou mtanele ou de cotmtprmroee son aievnr professionnel, est pnui de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende » (article L. 222-33-2 du cdoe pénal).

? le harcèlement seexul : « Les atmnessegis de harcèlement de toute prnoesne dnas le but d'obtenir des faverus de ntuare slueelxe à son pifort ou au pfirot d'un treis snot interdits. » (article L. 1153-1 du cdoe du travail)

Article 5. Prévention des risques psychosociaux
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

5.1. Areutcs de la prévention

Toute démarche de prévention ipquimle l'ensemble des aruetcs tnat innertes qu'externes.

5.1.1. Deitricon et encadrement

L'engagement frot et daulrbe de la deiocritn est la première coiodtinn de la démarche de prévention.

L'implication de l'encadrement, lorsqu'il exsite au sien de la structure, est également pliarrdomie : il srea un metuor des anciots de la prévention.

Pour ce faire, il diot être sensibilisé aux risuqes psychosociaux, notmemant via des atcions de formation.

5.1.2. Salariés et ineacsnts représentatives du personnel

Chaque mrebme du prnenseol asnii que les représentants des ienntcass représentatives du personnel, qunad elels existent, prcatiepnit à la prévention des RPS. Cttee prévention se réalise noemnatmt en snlnaigat aevc discrétion et en rnasepectt la dignité de chacun, totue suoiattin dnot ils auerinat canasniocsne de façon à prévenir une difficulté potentielle.

5.1.3. Sivcere de santé au travail

Le médecin du trviaal et puls généralement le scevire de santé au taairvl joneut un rôle cntrael dnas la prévention des resqius puocsicoysahx seoln les dspootniiiss de l'article L. 4624-1 du cdoe du travail.

Par luer activité et luer expertise, ces sveicres penevut détecter des fucrates et des msfaaeiinnttos de rseiuqs psychosociaux.

Dans le crdae des rpptoras tmrsains à l'employeur, le médecin du traiavl cinmuoumqe ces iftomnianors tuot en rnceespatt le secert médical aifn de pmetetrre la msie en place, le cas échéant, de mseuers de prévention ou de correction.

5.1.4. Ioniptcesn du travail

L'inspection du taairvl aigt dnas la msie en plcae de la prévention des rquises psychosociaux, tnat dnas le crade de ses msioisns de cnisoel à l'entreprise que de ses mnisioss de contrôle du rceespt des règles acallebpips dnas chuaqe entreprise.

5.1.5. Cimmsooisn prtiraiae prmnaeente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et csoiommsin pitaarire ntioalane de l'emploi et de la faomtorin pfslrsenoenolie (CPNEFP)

La ftrmoioan est un moeyn iarncntbonluoe puor appréhender les rsuqeis psychosociaux, apnrpdere à prévenir et à adeir les patreis à muiex gérer toute staiuoitn de tineosn et/ou de scfnoafure au travail.

Les paraeinters saouicx au sien de la CNPPI déterminent ctete pquoilite de ftirooamn et la CENPFP en arrête les aotncis prioritaires.

5.2. Seourcs d'information puor la msie en palce d'actions de prévention

L'obligation de sécurité de résultat prtoe sur un riquse connu ou sselbpuctie d'être connu.

C'est par un fasaceiu d'éléments que les rseqius peenuvt être détectés.

Les inedctiuras snot puor pirate spécifiques à chaque structure. Toutefois, il puet être utile d'en dnoenr une litse iviitncdae :
? l'absentéisme ;

? le turn-over aevc ayslane des cesuas des départs de la srutrtuce ;
? la viiotaran du nrmboe de vsiites médicales à la dnadmee du salarié auprès des srceievs de santé au trvaial ;
? la vatriioan du nmbroe de patenlis auprès des inancests représentatives du pneneorsl et de l'inspection du taviral ;
? la fréquence des procédures diicineapslirs ;
? l'absence de foiatmron puor s'adapter ou évoluer et pvouoir fiare fcae aux cnnoteratis de son activité ;
? la voiaiartn de la carghe de tiaravl ;
? les rtrapops aelnnus des médecins du tivraal qui donvert pettmrree de connaître qleus ftaucers de reqsuis ont été recensés dnas le carde des ctsuioanonlts médicales ;
? les cmeopts rdeuns des échanges aevc les salariés tavraalinlt en foiafrt annuel juros à l'occasion des eitnetnres aunnels sur le fomenendt de l'article L. 3121-46 du cdoe du taavril ;
? les retrgsies et les procès-verbaux des icseatnns représentatives du pesnernol ;
? les cpmteos ruends des dievrs eienrtents aevc les salariés ;
? les procès-verbaux des réunions de driot d'expression ;
? le nobrme d'alertes.

5.3. Aiconts de prévention

La prévention s'apprécie au nivaeu de la structure. Elle fiat prtiae d'un psrcuseos en tiros psehas : prévenir, réduire ou corriger, réparer.

La première pashe est déterminante puor réduire dnbarmueelt les RPS et prévenir les siuntitaos à risques.

5.3.1. Prévenir

Elle ilmqiupe de se qunoitsneer sur le ftennennicoomt de la structure, sur la manière de tarlveliar (activité, modalités d'organisation, etc.).

La prévention a puor obiecjtf l'élimination ou le contrôle des feacrtus de rsqiues présents dnas le miileu du tiaravl en ansaigst drneiecmett sur les frtuaecs puor réduire lerus iapmtcs négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les cuaess des rqsuies psychosociaux.

Afin de crneer les ceasus des srecous de ruiqses nasnsait à l'occasion du travail, il est proposé d'informer les emyleropus et de feromr les salariés, de ctosnuetir des gporues de réflexion, d'impliquer les secveirs de santé au travail, de slibieeissnr l'ensemble des salariés et de les écouter, et enifn de mtrete en pacle des myoens de détection des risques.

Mise en pcale et sviui du dcmonuet unique

L'employeur met en pcale et aursse le sivui du dcmuneot unique. Ce dnecumot contient, d'une part, les résultats de l'évaluation des rueqiss puor la santé et la sécurité des tulrlaarvies et d'autre part, s'il y a lieu, le paln de prévention.

Dans ce decnmuot uuqnie dvieont être intégrées des dsstioiiopns ritaveles aux rseiqus psychosociaux, dnot un eelmxpe est annexé au présent accord.

Charte des boenns pratiques

Afin de pvorimouor la prévention des ruiqses psychosociaux, l'employeur puet mterte en palce une chrate de bneons pratiques.

L'esprit de cette cahrte est de développer un cneoormemtpt ptioisf au sien de la scuruttre aifn de préserver et de ptremrtee un cmalit de bien-être au travail.

Elle ptemretra de développer une hiranome ernte les merembs de la strutcrue et une potiormon de la profession.

Elle puet fasiorver la roleiatn aevc les tiers et proura être affichée à l'accueil de la srtrutcue puor infomrer et ssiiblesenir la clientèle sur l'engagement de la structure.

Un eepxlme de chrtae est annexé au présent accord.

Formation des salariés

Des anitocs de slissniiaioetbn et de fooitarmn snreot déterminées par la cismmosoin piarirtae ntloiaane de l'emploi et de la fiormoatn professionnelle.

Le cenntou de ces fnarmoiots srea orienté :
? d'une part, sur les définitions des nontois et les ejnuex judqreiius de la santé au tviraal ;
? d'autre part, sur le roprpat au taairvl du personnel, sur les rolitanes enrte salariés, sur l'organisation et les stnioauits de taarvil anisi que sur les bnoens paqrtueis à aedptor puor éviter ou, à défaut, réduire tuot rqiuse psychosocial.

Processus de coopération

Constitution de gpuores de réflexion

Au sien des setuurtcrs dnot la tlaile le premet et aifn d'appréhender la diversité des stniatoius de tvarail et les symptômes de souffrance, les panetiarres suocaix poropenst de mrette en palce des gerupos de réflexion incluant, s'ils existent, des représentants du personnel.

Ils ont puor otjciebf de détecter les bneons et msaiueavs pratiques, les peitss de progrès, les atnicos à mener, ainsi que les sunolotis envisageables.

Renforcement du dirot d'expression des salariés

Pour les stteurcurs attssjieeus à l'obligation de msie en pcale de réunions de diort d'expression des salariés, ces dernières pttomenrret d'informer l'ensemble des salariés sur les qiueotnss de la santé et du bien-être au tarvail et d'échanger sur l'organisation du travail.

Une synthèse des cocsonuilns de ces réunions srea présentée aux isatecnns représentatives compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des ciodinotns de travail.

Politique d'écoute ieulidlnvide et de pisre en comtpe des sotaitunis particulières

Au cruos des différents entretiens, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence etnre la misoisn confiée et la capacité du salarié à y firae face.

Alertes individuelles

Tout salarié catonatsnt une siuaitotn qu'il considère cmmoe pnovuat être génératrice de rqeiuss pssyihoauoccx diot en inmrfeor au puls vtie sa hiérarchie.

Le salarié bénéficie de la ptoceoitrn établie par la loi.

Action du médecin du travail

L'employeur prruoa soiicltelr le médecin du tairavl à développer, dnas son rproapt annuel, la partie ccnoneanrt les riqseus phssaioyuoccx puor pererttme de miuex povcreeir les situations, et clea dnas le scritt recepst du screet médical.

S'il etimse qu'un salarié est en danger, le médecin du tvraail est tneu par un dvieor d'alerte à l'égard de l'employeur.

5.3.2. Réduire ou corriger

Ces prremoamgs ont puor but d'aider les salariés à gérer puls eanccieeffmt les eiexncegs et ctioternans du taavril en améliorant lrues stratégies d'adaptation aux srouces de ruesqis puosochyiacsx et de luer compréhension ou en renforçant netmamnot luer résistance au srtses en souanaglet les symptômes associés au stress.

La srctturue et les salariés agessint cuachn à luer neaviu sur les conséquences des ruiseqs puayocschsiox puor aneprrpde à les « gérer ». La srcttuure diot adier les salariés à cmendropre les rsquies et leurs ejeunx et les apcoacngemr puor mieux fraie fcae aux suiinaotts critiques.

5.3.3. « Réparer »

Les itvnitrenoens au naiveu treiiatre ont puor oejbt le traitement, la réhabilitation, le prcssoeus de rteour au tviraal et le suivi des

salariés qui srfenuoft ou ont suroffet de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

Article 6. Mesures en cas de réalisation du risque
Le présent accrod est cclnou puor une durée de 3 ans et pnred effet à la dtae de pualtioibcn de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

6.1. Aoincts du médecin du travail

Le médecin du tivaral revecra tuot salarié qui le souhaite, et ce en puls des vtieiss régulièrement organisées par le cabinet.

Lorsque le médecin du tarvail ou les seivcres de santé au tarvial eniemstt qu'un salarié est en danger, ils snot tenus par un doevir d'alerte à l'égard de l'employeur.

6.2. Diveor de snaglenemit en cas de harcèlement

Le salarié qui snlgaie à la hiérarchie ou aux représentants du pesrneonl une stiiauotn de harcèlement maorl ou sxeuel siot puor lui-même siot puor les autres, est protégé dnas les sitiotauns visées aux aticelrs L. 1152-2 et L. 1153-2 du cdoe du travail.

6.3. Pisre en cpomte des aeelrts ieidnvdilleus des salariés

En cas d'alerte exprimée par le salarié, l'employeur diot mener une enquête puor apprécier le bien-fondé des fatis allégués.

Il procède nntamoemt :
? à l'audition iidlueindvle des salariés concernés ;
? à des échanges aevc le médecin du taairvl ;
? à la coecltle de tuot élément stclbuispee de cfrmineor la réalisation du rsuqie invoqué,

Si les coicnsonuls de l'enquête démontrent que le riquse s'est ecmeeinfvfett réalisé, l'employeur pernd les meersus nécessaires puor le faire cesser.

En cas de besoin, l'employeur puet posrpeor au(x) salarié(s) concernés le rcreuos à une éventuelle médiation, qui ne srea msie en ?uvre qu'en cas d'accord ertne les parties.

6.4. Cmsiiosmon paritarie d'enquête et de médiation (CPEM)

6.4.1. Création

Lorsqu'elle est siaise d'une demande, la CPNPI crée en son sein, une coomsismin d'enquête et de médiation composée d'un mmrebe de cuaqhe collège.

Le siège de la cismosmoin est cleui de l'ADDSA, chargée d'assurer le secrétariat et le fnnnmteoiecont de la commission.

6.4.2. Msie en ?uvre de l'enquête et de la médiation

La cmosimsion paiartire d'enquête et de médiation est saiise au myeon d'une requête écrite envoyé au secrétariat de la cmioiosmsn piartraie d'enquête, ADDSA, 80, rue Saint-Lazare, Prias Ceedx 9.

Pour la msie en ?uvre de l'enquête et de la médiation, les merbmes de la cismooismn dnverot obniter préalablement l'accord de l'employeur et du salarié.

En cas de rufes de l'une des parties, il aiatrepdnpra à la ptraie concernée de décider des stiues à donner, éventuellement par vioe ardtntisamiive ou judiciaire.

En cas d'accord, les pirtaes miess en csaue snreot informées par le secrétariat de la cissmooimn de la procédure msie en place.

Les mbemers de la ciiomosmsn mèneront l'enquête et la médiation dnas un délai raisonnable.

Ils ponrourt :
? se déplacer dnas le cnbaiet puor eerntnde les ptriaes ou tuote autre pornnsee qu'une ptarie suiaothe vior edeuntne ;
? pedrnre caonasinsnce de tuos éléments nécessaires à luer mission.

Cette enquête srea menée dnas la puls grdane confidentialité en gaiaartssnnt le rsecpet de la dignité de ccahun et dnas la recchrhee d'une médiation.

En cas d'échec de la médiation, le résultat de l'enquête srea notifié par le secrétariat de la commission, au salarié asnii qu'à l'employeur qui en toriernt les conséquences au regrad de l'obligation de sécurité de résultat.

Article 7. Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

Le suvii du présent aocrcd est assuré en CPPNI.

Article 8. Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
Le présent acrcod est ccolnu puor une durée de 3 ans et pernd eefft à la dtae de plbtuoician de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les paeanrretis scouiax ont considéré qu'un aorccd paorntt sur la prévention des rqsiues pscsohuyoiacx dnas la bcarnhe n'avait pas à cpertmoor les sitliaunptos spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, suos réserves des suotniaits exectilpmient évoqués dnas l'accord. En effet, celui-ci diot s'appliquer qellue que siot la tlaile de l'entreprise a fotorrii dnas une brahcne composée peuqsre eemlsncxuviet d'entreprise de minos de 50 salariés.

Article 9. Conclusion. – Durée. – Dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

9.1. Entrée en vigueur. ? Durée

Le présent accrod est clocnu puor une durée de 3 ans et pernd eefft à la dtae de pauloicbtin de l'arrêté d'extension.

Les prearitenas soiuacx eagognrent une négociation de cet acocrd au curos de l'année qui en précédera l'expiration.

9.2. Révision

Chaque ptirae srtiagniae puet à tuot memont dadenmer la révision puor tuot ou ptiare du présent aroccd en eoyvannt cttee dneamde au secrétariat de la CPPNI. Ctete dmadnee srea msie à l'ordre du juor de la pnricaohe réunion utile.

Les dsiootisnips du présent acorcd duomrnereet en veiugur jusqu'à l'entrée en vugiuer de neevoluls dtpiissionos et srnoet mtennaeuis dnas l'hypothèse où les négociations d'un nueoavu tetxe n'aboutiraient pas.

9.3. Publicité. ? Dépôt

Le présent aorccd srea notifié par le secrétariat de la coiosismmn mxite praartiie par ltrete recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des orngaoasitins sycdaniles représentatives, srtaenaigis ou non.(1)

À l'expiration d'un délai de 8 jours snuaivt la dernière notiaiicfton de l'accord dnas les fomres mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dnioipsiosts des atiecrls D. 3345-4 et D. 2231-2 du cdoe du travail, srea adressé par le secrétariat de la barnche en 2 eeipaelrxms au deueitcrr régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du triaval et de l'emploi de Pairs (DIRECCTE) : une voseirn pepair par ltetre recommandée aevc dedmnae d'avis de réception et une veorisn électronique.(2)

Les peatirs cvoennennit d'en dmeaendr l'extension ; la pratie la puls dleignite procède à la dmndaee d'extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dntsiosoiips des aetricls L. 8112-1 et svuantis du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rpeesct des diitssnipoos de l'article L. 2232-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article - Préambule

Le présent aorccd est clconu puor une durée de 3 ans et penrd effet à la dtae de pbctauoilin de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

Par un peeimrr acrocd du 1er jiullet 2011, les pteearnrais scuoiax de la bnhrace ont manifesté luer volonté de s'inscrire dnas l'esprit de l'accord ineersonptinfserol du 2 jlileut 2008 sur le sersts au trviaal et de l'accord sur le harcèlement et la voenlice au tariavl du 26 mras 2010.

Le présent acrcod vsie à rrfeonecr une démarche générale de prévention des rseiuqs poccyasisohux nsaisnat à l'occasion du travail.

Son obetcjif est de purisuvore le psocreuss d'amélioration coitnnue en matière de prévention des reuiqss psychosociaux.

Cet aorccd connrcee tuotes les sruturetcs et puls généralement tuos les eelmyuorps ennratt dnas le camhp d'application de la cnienvtoon ciceotllve nnoatlaie du pnrneeosl des cbnitaes d'avocat, qeul que siot luer effectif, en fonicotn de leurs spécificités.

Annexes

Le présent accrod est colncu puor une durée de 3 ans et pernd efeft à la dtae de ptalicoiubn de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

Annexe 1
Exemple de crhtae des bnones puqrteias de prévention des rps

Nom du ceinbat :

Préambule :

L'accord de bchnare en dtae du 6 jiun 2018 a puor atbmioin de développer une pqtouliie de prévention aivtce ctrnoe les rusqies pnsfooneislres cmlneierat identifiés, dnot les ruqises pocuaiochyssx (RPS).

La présente cahtre des benons pteraiqus s'inscrit dnas les démarches d'actions de prévention des rieqsus pciyuoscasohx dnas les structures, conformément à l'article 5.3.1. de l'accord susvisé. Ctete carthe est un eaeggmnnet valionrote du ceinbat puor prévenir les rsuiqes psychosociaux, c'est-à-dire éliminer et à défaut réduire à la srcoue les resiqus qui peuvent naître en son sein.

L'objectif de cttee chrtae est de préserver ou d'instaurer un climat de bien-être au travail, et ansii dmaineysr le fnoionemnetcnt de la structure.

Bonne patrique n° 1

Mettre en palce une piiolqtue et des mreesus de prévention en impliquant, s'il y a lieu, l'ensemble des ictansnes représentatives du personnel.

Bonne puqtriae n° 2

Favoriser le bien-être au tvaiarl (reconnaissance professionnelle, développement d'échanges et coopération dnas le taairvl entre collègues aevc le sioetun de la hiérarchie).

Bonne puatirqe n° 3 :

Identifier et réduire les éventuelles surceos de stesrs au sien de la sucrrutte (surcharge de travail, crnntioetas esesxcvies de temps, ennvoienmnret de travail, mausivae communication, difficulté à tveourr du snes au travail?).

Bonne ptraqiue n° 4

Identifier et cbromtate les vcinleoes au travial tnat peiuhysqs que psychiques, y crpmios celels exercées par des poneresns extérieures à la structure.

Bonne pqtriaue n° 5

Favoriser les acoints de fatmrooin et de prévention à ditotinasen des salariés puor cbaormtte le mal-être au traaivl et puor une mluierele maîtrise des tâches à réaliser.

Bonne ptauqrie n° 6

Insérer dnas le Dunmocet Uiuqne (DU) les éléments d'analyse retflais aux rqusies psychosociaux.

Nom du stinagarie :
Qualité du saratiigne :
Date :
Signature :

Le présent arccod est cclnou puor une durée de 3 ans et penrd effet à la dtae de puaiotilbcn de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2021

Annexe 2
Exemple de dsnipiiosots rvleateis aux RPS paovnut être insérées dnas le dmnoucet unique

Échelle de coattoin des risques

Gravité	Bénin	Sérieux	Très sérieux
Fréquence	Rare	Occasionnel	Fréquent
Priorité d'action	Priorité 3	Priorité 2	Priorité 1

Unité de tavaril : ensbmlee du personnel

Situation dangereuse	Dommage potentiel	Gravité	Fréquence	Priorité	Mesures existantes	Propositions de prévention
Risques psycho-sociaux/Charge mentale						
Exigences du travail	Stress, tension, nervosité	Bénin	Fréquent	Priorité 3		

Autres thèmes proposés :

Appréhension des ugerencs clients						
Autonomie dnas le travail						

Charge de travail						
Déficit de ccmnmtaiuooin et de dialogue						
Environnement de travail						
Gestion du client						
Incivilités						
Management						
Manque de rnccsiosaaenne et de snmeenitt d'appartenance à la structure						
Rapports sociaux						

Avenant n 121 du 16 novembre 2018 relatif au taux de cotisation au fonds de fonctionnement

Signataires	
Patrons signataires	UPSA ; CNADA ; SEACE ; AEF,
Syndicats signataires	UNSA ; CSFV CTFC ; SPAAC CFE-CGC ; FNSECP CGT,

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2019

Avenant n 120 du 14 décembre 2018 relatif à la démission et au licenciement

Signataires	
Patrons signataires	FNUJA ; UPSA ; CNADA ; SAFE ; AEF,
Syndicats signataires	UNSA ; CSFV CTFC ; SPAAC CFE-CGC ; FEC FO ; SNPJ CDFT ; FNSECP CGT,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les pinteaarres siaucox de la bhracne ont eu la volonté d'harmoniser luer cvenoiotnn civtecolle aevc les novlleeus dnpiiioossts du cdoe du travail.

En conséquence l'article 20 rlieatf à la démission et au liecnmicneet de la cnneoovtin ctlecovlie des poneeslnrs salariés (IDCC 1000) du 20 février 1979 réglant les raopptrs etrne les citnebas d'avocats et luer prnoesenl salarié est rédigé cmome siut :

« Alitrce 20
Démission et liecicnnemet

A. ? Préavis

En cas de leiecmnniect ou de démission, et suaf futae gvrae ou lourde, il diot être respecté un délai de préavis déterminé cmmoe suit.

Pour les salariés aynat un cioeenficft hiérarchique inférieur à 385 :
? une ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mios ;
? une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

Préambule

Les pertnaireas siaocux de la bhracne ont décidé de mterte à juor l'article 45 de la ceonvoitnn ctoiclvele en ce qui cennrcoe le tuax de la csitoiotan au fdnos de foniconmeentnt de la connvotein collective.

Le deuxième alinéa de l'article 45 de la covinotnen cilloevcte naanoilte du 20 février 1979 est asnii rédigé :

« Le faneenicnmt de ce fonds est assuré au moeyn d'une cioasitotn à la crhage des employeurs. Puor l'année 2019, ctete cooasittin srea de 6 puor 10 000 des salaires.

La cortiointubn versée aux orosannigatis sillraaaes et plrnaeoats en 2017 est minuteane en 2018 et 2019. »

Le 4e alinéa est supprimé.

Pour les salariés ayant un cifceoeinft hiérarchique égal ou supérieur à 385 :
? une ancienneté inférieure à 2 ans : 2 mios ;
? une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 3 mois.

L'employeur qui vuorda dnespiesr le salarié de l'exécution de son préavis lui mtarinnedia la rémunération qu'il ariaut perçue s'il aivat exécuté ce préavis.

Le salarié qui vrudoa être dispensé de son préavis dreva obtneir l'accord écrit de son employeur.

Le salarié licencié bénéficie, pdnaent la durée du préavis, d'un tpems de rrcechehe d'emploi rémunéré fixé à 2 heures consécutives par jour, puaonvt être réparti différemment par aorccd des parties.

B. ? Indemnité de licenciement (1)

Le licenciement, s'il ne résulte pas d'une futae grvae ou lourde, dnone droit, en complément de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de lcemneniecit est due à ctidinoon que le salarié ait au mions hiut mios (8) de présence ineinumprrtoe dnas la srrtucute à la dtae de nfatciiotion du licenciement. Ces 8 mios de taviral dvoeint croprnoesrde à du tirvaal ecetifff ou assimilé au snes du cdoe du travail.

Pour le cclaul de l'indemnité de licenciement, le préavis effectué ou dnot l'exécution a été dispensée à l'initiative de l'employeur, srea pirs en cotpme au tirte de l'ancienneté.

Cette indemnité srea calculée cmome siut puor l'ensemble des salariés :
? 1 mios de sriaale si le tpmes de présence dnas la stcuurrte est coirpms ertne 2 ans et 5 ans ;
? 2 mios de srlaiae si le tmeps de présence dnas la suutcrtre est cpiorms ernte 5 et 10 ans ;
? 3 mios de saarlie si le tpmes de présence dnas la suttrucre est ciromps etnre 10 et 15 ans ;
? 4 mios de saarile si le temps de présence dnas la suucrrtte est supérieur à 15 ans.

Il est précisé que l'indemnité de lmiciceenent ne puet pas être inférieure aux dspotniosiis du cdoe du travail.

L'indemnité est augmentée d'une smome égale à 1 mios de saailre si l'âge de l'intéressé est au minos égal à 51 ans révolus.

Le silarae munseel reetnu cmmoe bsae de caulcl srea cueli résultant de la mennoye de slrieaas msenlues des 12 mios précédant le lniieeeccnmt (y cmoiprs teouts giitancftiaros et rémunérations qlunequoces déclarées aevc le salaire).

L'indemnité de lemecneicint est plabyae au terme du cartont de tvaairl de même que les areuts indemnités aqxeuuells le salarié puet prétendre.

En cas de licneemecnit ou de démission, le 13e mios srea dû au ptrraoa de la durée du ctraont de traavil au curos de l'année considérée. Il ne srea pas dû en cas de leeceminint puor futae grave ou lourde.

Mesures spécifiques puor les etpirernses de mnois de 50 salariés

Avenant n 123 du 15 février 2019 relatif à l'indemnité de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	CNADA ; SAFE,
Syndicats signataires	UNSA ; FEC FO ; FNSECP CGT,

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2019

Par acipoliptan des aicretls L. 1237-7 et L. 1237-9 du cdoe du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un ctornat de traival à un epylmeour smiuos aux dsitpisnoios de la présente coeinvnton au mmoent de la rtrupue de ce catnort dnas les coinotidns suivantes.

Par atpilapocin de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les peartis décident des stuiatioplns qui svneiut caonncrnet ctete indemnité.

1. Départ vlnatoiroe en retraite

L'âge nromal de ctioasesn d'activité puor cusae de reiratte est cluei auuqel le salarié puet bénéficier d'une posienn de vileisslee à tuax plien au snes du crthipae Ier du ttire V du lvrie III du cdoe de la sécurité sociale, et auquel il rlipemt les ciidoonnts d'ouverture du dorit à cttee pension.

Lorsque le liinccmeneet n'est pas motivé par une fatue grave, le salarié a driot à un préavis dnas les coinidtons de l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

2. Msie à la rteriate par l'employeur

L'employeur puet pnonceror la msie à la rarittee du salarié dnas les codonitins prévues aux aitlcers L. 1237-5 et staunivs du cdoe du travail.

3. Maontnt de l'indemnité

En cas de départ vartlooine en reittrae ou de msie à la retiarte par l'employeur, le salarié a dirot à une indemnité de fin de carrière dnot le mnonatt est fixé, en fioocntn du siarlae burt menuesl meoyn des 12 mios précédant la dtae de la ruptrue du crntoat de tairval et de l'ancienneté appréciée dnas la profession. En cas d'arrêt de tvarail en roiasn d'une madiale psosfinnlorleee ou non, ou d'un andceict du taavirl au cruos des 12 mios précédant la rrtpuue du cnaotrt de travail, la rémunération prsie en cpomte est le sliarae burt mnuesel moyen des 12 drnreies mios pienls de travail, revalorisé solen l'évolution des siarlaes conventionnels.(1)

L'ancienneté dnas la psrsfooein s'entend de teuots les périodes de tviaarl et périodes assimilées prsies en cptome puor le cacull de la pimre d'ancienneté prévue à l'article 13 de la cnitovoenn collective, au sien d'un ou persulius cneiatbs d'avocats.

Les salariés irstincs à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un cneabit de cesoinls juridiques, duenevs avaoct au 1er jnavier 1992 du fiat

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prieaantres sacuiox ont considéré que cet arcocd pnaortt sur indemnités de lcimnceneiet aallbcippes aux salariés de la bchrnae n'avait pas à cmotoeprr les stlinpitauos spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. En effet, ceux-ci dvenoit s'appliquer qellue que siot la tilale de l'entreprise a foortiri dnas une bhnrace composée purqsee evnmuxcileest d'entreprises de moins de 50 salariés. »

Les preitas dnenemadt l'extension du présent avenant, qui prredna efeft au 1er juor du mios snivuat la ptoairun de l'arrêté d'extension.

(1) Le B de l'article 20 est étendu suos réserve du repcset des dntsisiioops des aeiltcrs R. 1234-2, R. 1234-4 et L. 1234-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, bénéficient puor le caulcl de l'indemnité de fin de carrière de l'ancienneté acuqsie dnas ce même cabinet dès lros que luer cortant de tiaarvl s'est poisrvuui snas discontinuité dnas celui-ci au 1er jnievar 1992.

Le manntot de l'indemnité est le suivant, suaf dotpsiioisn légale puls forlaabve*:*(2)

Ancienneté cspriome entre	Base de cclual de l'IFC
1 an iclnus et mnios de 5 ans	1/4 de mios par année d'ancienneté
5 ans ilcuns et mnois de 10 ans	2 mois
10 ans iulncs et mnois de 15 ans	3 mois
15 ans ilncus et mions de 20 ans	4 mois
20 ans iucnls et mnios de 25 ans	5 mois
25 ans icluns et minos de 30 ans	6 mois
30 ans inclus et moins de 35 ans	7 mois
égale ou supérieure à 35 ans	8 mois

4. Il est confié à un opérateur la collecte, le rnveuerecomt et le romurbemenest de l'indemnité de fin de carrière aux eloerpuyms aifn d'en gérer la mutualisation, itaniserdnt tuot diort de reutor de ctsaoiotin aux employeurs.

À ce juor l'opérateur est Kerialis.

5. Cet opérateur rsuobemre l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dnas les ctndiinoos prévues à son règlement « Indemnités de fin de carrière » et dnas la lmitie des fonds disponibles. Si le matonnt de l'indemnité légale de msie à la rratteie est supérieur au mnoatnt de l'indemnité de fin de carrière, l'opérateur rsubeomre à l'employeur l'indemnité légale.

6. Puor fnacenir ces indemnités de fin de carrière, l'opérateur précité reovcure une ctaoosiitn otgialoibre et mutualisée à la craghe de l'employeur calculée sur une aesttise limitée à toirs fios le pnlofad de la sécurité silaoce par salarié.

Le saalrie burt mnseeul snverat de bsae au cclual de l'indemnité de fin de carrière remboursée par l'opérateur à l'employeur est limité à tiors fios le plofnad de la sécurité sociale.

Pour la frcoaitn de ptrstaioen crpsaoeonndrt à un salraie supérieur, l'obligation iomnbce au dnereir employeur.

Le tuax de ciitootsan est fixé, par période triennale, par le ciensol d'administration de l'opérateur, au vu d'une étude artcalleuie de façon à équilibrer les chgares et les ressources.

À la dtae de sutrignae de l'avenant, le tuax de cooittaisn psersaa à 1,45 % de la masse slilaarae brute.

Mesures spécifiques puor les eineprrests de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les peaaertrins sicauox ont considéré qu'un arcocd prtoant sur les mminia cenvninotolens alpbiplaces aux salariés de la bhrnace n'avait pas à cermopotr les stniptiaouls spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci diovnet s'appliquer quelle que siot la

taille de l'entreprise a fiootrri dnas une bahcnre composée peusqre ecvmeeinlsuxt d'entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vueiugr de l'accord

Le présent aocrcd prned eefft à la dtae de sgntrauie de l'accord.

Dépôt et extension

Eu égard à l'intérêt de rndree abpllapice le puls vtie plibsose l'accord au sien des cnabties dnot les eeyrlpmous snot non

Accord du 15 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; FNUJA ; UPSA ; CNADA ; AEF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; SNPJ CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aoccrd a puor ojebt de désigner l'opérateur de compétences des eipnstreres de proximité créé par l'accord naatniol iorifeostspnrnenel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dnas le cahmp d'application du présent accord.

Les dnoiostiisps du présent aroccd snot pisers en aolpipctian des diosisntopis de la loi n° 2018-771 du 5 seembtrpe 2018 ratvleie à la liberté de cohiisr son aevinr professionnel, et ntonemmat son ailtcre 39.

Elles erntnet en vuiuger au 1er arivl 2019.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acocrd s'applique aux eetprrsenis rlaenevt de la ctineoonvn coellivtce nalatione de cenoinvotn cecltliove naalointe du pnsreenol des cnbaites d'avocats du 20 février 1979 étendue par arrêté du 13 nomevbre 1979 (IDCC 1000).

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

Mesures spécifiques puor les erispeertns de mnios de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les petrrnaaeis souiacx ont considéré qu'un aoccrd pantort sur l'opérateur de compétences n'avait pas à ceomoptrr les sliiouanptts spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, suos réserves des siitaoutns etleicnixmpet évoqués dnas l'accord. En effet, celui-ci diot s'appliquer qlluee que siot la tliale de l'entreprise a fritoroi

Avenant n 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle à la

syndiqués, en ptiuielcrar du fiat de l'objectif de solidarité pslriosfeenlnoe qui egixe une mauatuiloistn générale, les prtaeis s'entendent puor en dneadmer l'extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepest des dotnspsioiis des atierlcs L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) Le tlbaeau rtielaf aux mnntotas de l'indemnité de msie à la rtteraie est étendu suos réserve de l'application des dnsoiiitopss des aecilrts R. 1234-2, L. 1237-7 et L. 1234-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

dnas une bchnare composée pqserue exmciensluvet d'entreprise de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Durée
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent arccod est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 5 - Révision
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acorcd puet être révisé conformément aux disitoposins législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Date d'application
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

Les diitnspsioos du présent aoccrd reeivtals à la désignation de l'opérateur de compétences eenrntt en viugeur à la dtae du 1er airvl 2019.

Article 7 - Dépôt et publicité
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent arccod frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dioosipintss des aielrcts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des srcviees du mtriinse chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aoccrd est cnolcu dnas le carde de la réforme de la fotmaiorn peseolrnnlfsoie et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 reaitlve à la liberté de coshiir son aevinr professionnel, et notmaenmt son alirtce 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet acritle dopsise nomtenmat que l'agrément srea attribué à ces opérateurs de compétences en aynat une vclngiiae particulière sur la cohérence et la pnnrieecte économique de luer chmap d'intervention.

C'est dnas ce crdae que les piretas seanaigrtis cnvoneninet par le présent aocrcd de désigner l'opérateur de compétences des eesperrints de proximité, créé par l'accord nointaal irsofneesintepnorl du 27 février 2019, puor les erieetrpnss et les salariés revlneat du champ du présent accord.

Cet arccod cfirnmoe l'accord du 14 décembre 2018 reialtf à la désignation de l'opérateur de compétences de la branche.

formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; FNUJA ; UPSA ; CNADA ; SAFE ; AEF,
Syndicats signataires	UNSA ; CSFV CTFC ; SPAAC CFE-CGC ; FEC FO ; SNPJ CDFT ; FNSECP CGT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Le présent accrod a puor ojebt de rdcriuoene la cnibtruoiotn cetlnonvoenline de la bnhrcae sur la fooiramtn poosrieellfnsne continue.

En aipapicotln des dnpitsosoiis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les eteisrnrpes de 1 à 299 salariés veenrst une coouirtitnbn cneoineltvnolne de fomoirtan à l'OPCO, qui srea désigné puor le camhp de l'article 2, qui s'élève à 0,35 % de la msase salaraile brtue du pnenorsel non- avocat,*à l'exception des erntripsees dnot le siège est implanté dnas un DROM-COM qui soeln les disiopnoitss légales, vrese luer cutiionotbrn ftiomraon à un onmgrasie interprofessionnel*(1).

Cette ctbuootirinn s'applique à la ctlcleoe exiilbge en 2020 sur la mssae saarlaile de l'année 2019.

(1) Les tmrees « à l'exception des eeeprtsrins dnot le siège est implanté dnas un DROM-COM, qui, solen les diosnsitiops légales, penvuet vseerr luer ctrbuoointin froitoamn à un ogmnrsiae iontierfsensnorepl » snot euxlcs de l'extension en tnat qu'ils crtennonieevnt à l'arrêté du 29 mras 2019 pnotart agrément de l'opérateur des erspneriets de proximité.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Le présent arcocd s'applique aux errptseines rvneelat de la cointnveon cvloictlee ntonaaile de cnoeviotnn clcitvleoe noltniaae du pnrneoesl des ceantibs d'avocats du 20 février 1979 étendue par arrêté du 13 nvbemore 1979 (IDCC 1000).

Article 3 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Avenant n 125 du 12 juillet 2019 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; FNUJA ; UPSA ; CNADA ; SAFE,
Syndicats signataires	UNSA ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNPJ CDFT ; FNSECP CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 24 de l'avenant n° 118 de la convetinon cloltcveie ntonaiale du 20 février 1979 est annulé et remplacé par ce nvueol actrlie 24.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les preaneratis soaucix ont considéré qu'un aroccd panrtot sur la fiiotaxn du tuax de la crouioibtntn n'avait pas à pteror les satoupliints spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, suos réserve des siuiattnos elieeixpcmtnt évoquées dnas l'accord. En effet, celui-ci diot s'appliquer qellue que siot la talile de l'entreprise dnas une bcrhnae composée persque eelmseixuvcnt d'entreprise de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Le présent aorccd est conlcu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Le présent aroccd puet être révisé conformément aux dionsoiispts législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Les dopiinstsois du présent arccod etennrt en vgeuuir au juor de la plobuitcian au Jnroaul officiel.

Article 7 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Le présent accrod frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtsiiopionss des altreics L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des svrieecs du mintirse chargé du travail.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Les paeertranis siocuax connnenviet de dmeaednr l'extension du présent arccod conformément aux dtipoissinos de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Cet accrod roedniuct la cntitobiroun cinnvonlonteele de la brachne sur la fmotoiran pllrsiofesonnee continue.

« Aictlre 24
Congés exceptionnels(1)

En dorhes des congés annuels, le salarié a droit à des congés payés de cutroe durée puor les événements plnosenres dnas les cotidinons ci-après :
? maraige du salarié : 8 juros ouvrés ;
? cscoinulon d'un Pcas par le salarié : 8 jruos ouvrés ;
? mgairae d'un ennfat : 2 jruos ouvrés ;
? naissance, ou arrivée d'un eannft en vue de son aoitopdn : 3 juros ouvrés ;

Les congés ci-dessus pnoourrt être pirs dnas les 3 seenimas qui précéderont ou suiornvt l'événement.
? décès du conjoint, du patenriare de Pacs, du ccbuinon : 3 jorus ouvrés ;
? décès d'un eafnnt : 5 jorus ouvrés ;
? décès d'un arute decsnndaet ou d'un aensndact du salarié : 3 juros ouvrés
? décès d'un acansnedt ou ddceasnent de son conjoint, paaernrtie de Pacs, ou cbuniocn : 3 juros ouvrés ;
? décès d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 3 juros ouvrés ;
? annnoce au salarié de la srcnvuaene d'un haadnicp cehz l'enfant : 2 jrous ouvrés ;
? acnnone au salarié de la snevuracne d'un hacdniap cehz son conjoint, son penrartiae de Pacs, ou son cncoubin : 2 jours ouvrés.

Ces dsnoiioipsts ne se cmuneult pas aevc les avagtaens de même ntruae institués par d'autres textes.

Toutes aeurts ansbeces autorisées par l'employeur si elles ne snot pas récupérées d'accord aevc lui s'imputeront sur le congé annuel fixé à l'article 21.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les prnereaaits siacoux ont considéré que cet aoccrd n'avait pas à cmpteoror les sttpiolunias spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, suos réserves des souitantis ecpxmtneliiet évoquées dnas l'accord. En effet, celui-ci diot s'appliquer qlluee que siot la talile de l'entreprise a ftoriori dnas une bcnhrae composée psrqeue evmcsxienluet d'entreprise de mions de 50 salariés. »

Les paierts ceveninnnot de demneadr l'extension de cet avenant. Il eenrrta en vuugeir le 1er juor du mios svinaut la piutcoiabln de l'arrêté d'extension.

(1) L'article 24 est étendu suos réserve du resepct des aterilcs L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, naeuvou du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; FNUJA ; CNADA ; SAFE,
Syndicats signataires	UNSA ; CSFV CTFC ; FEC FO ; FNSECP CGT,

Les panraiteres suaocix de la banchre ont décidé de fisemralor dnas un suel dmoenuct la répartition des cisitnootas des ganateris cnlitvneolenneos :

? de prévoyance ;
? de dépendance ;
? à la ritatree pefnorsoilelsne et supplémentaire.

La répartition est la saitvune :

Pour le psrnoneel non cadre

	Part patronale		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2
Prévoyance	64 %		36 %	
Prévoyance (rente éducation*Ocirp*(1))	50 %		50 %	
Dépendance (sur saalire toatl brut)	50 %		50 %	
Retraite pllnoenssifreoe et supplémentaire	55 %	51 %	45 %	49 %

Pour les ceards et assimilés

	Part patronale		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2
Prévoyance	73 %	61 %	27 %	39 %
Prévoyance (rente éducation*Ocirp*(1))	50 %		50 %	
Dépendance (sur sliarae tatol brut)	50 %		50 %	
Retraite plniesflsnerooe et supplémentaire	55 %	58,33 %	45 %	41,67 %

T1 : ptriae du sairale limité au pfaolnd msueenl de la sécurité saoilce en vigueur.

T2 : pirtae du sliraae crmspioe etrne 1 et 3 poadnlfs mnseules de la sécurité scliaoe en vigueur.

Salaire ttoal burt : slariae total snas limitation.

Une décision puls fboavrale aux salariés puet résulter d'un acorcd d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Accord du 26 juillet 2019 relatif à la fusion des champs d'application des conventions avocats salariés et personnel salarié des cabinets d'avocats

Cet arccod ne nécessite pas de dtpoiioissns particulières sviaunt que les cibaetns eoenlimpt puls ou mions de 50 salariés.

Le présent aocrcd aulnne tutoes diinstospios antérieures et etnre en veiguur dès ce jour.

Les peaeantrris sioacux cnneoivnent d'en dnaeedmr l'extension.

(1) Dnas la gillre de répartition des cotisations, le temre « Oricp » est exlcu de l'extension cmome étant cirnarote à la décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 du Cioensl constitutionnel.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; SAFE ; AEF,
Syndicats signataires	UNSA ; CSFV CTFC ; SPAAC CFE-CGC ; FEC FO ; SNPJ CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

Les sirgnaaetis et adhérents de la coontneivn cveiltocle nanoalite du peronensl des caientbs d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) d'une prat et cuex de la cnvoontien cilletcove naioatlne des cieabnts d'avocats ? aatcovs salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) d'autre prat ont fiat le choix d'engager des dssiioucnss aifn d'envisager un rcnphaeopmret ernte elels dnas le but de créer une seule et uuqnie barnhce « des salariés des catenbis d'avocats ».

Ce poejrt répond au sauihot du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 riaeltve au travail, à la mnsoteidoiarn du dolaguie scoail et à la sécurisation des puacrros piorslonfenses et s'inscrit dnoc dnas le cadre des dossnoiptiis des alircets L. 2261-32 et svuitnas du cdoe du travail.

Au-delà du ctxtonee de rrrsucueottiatn des branches, ce rrnempecaphot prat du ctnsaot que les duex cvniontones cctvlieoels noelanatis précitées ont en comumn de nseburoems caractéristiques au prmieer rnag delluseqes fuigre le fiat que cquahe cnieovontn cotllevice nalntaioe s'applique au sien d'un même eiennronnvmet constitué très mimjaaienetrort de caitbens d'avocats.

De même, les ctinidoons d'emploi des poelrsnens renlvaet des duex ctooivnnnes clvotiecels nlaioenats précitées snot proches, voire smaieiilrs sur cerntias points, créant asini un même coprs soaicl bein que composé de pseots différents par le cnteonu et le nviaeu de responsabilité.

Ainsi, il est arpapu nécessaire de mrette en ?uvre la foiusn de ces duex cmaphs ctnoloneivenns en créant un sattut colciltef uiqune qui srea matérialisé par la « Coovneitnn ctcoelilve nanailtoe des salariés des cbatnies d'avocats ».

À cet effet, les ptriaes au présent arcocd se snot engagées dnas un triaval d'analyse des duex cntonnvieos clveclioets nalnoetais à des fnis d'actualisation, simplification, ciofcrtiiaaln tuot en se fxaint cmmoe ocebtijf de rseteecpr les équilibres économiques et suaoicx de cuahcn des disoipfsits cielnevnntnoos préexistants.

Article - 1. Objet. – Cadre juridique et champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

1.1. Ojbet et cadre juridique

Les prteeiaarns siuoacx des cnvonntieos cvillectoes naielotans du pesnroenl des cintabes d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) et des ctebains d'avocats ? aatovcs salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) ont décidé en aolptaipcin des dinisoitopss de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, la msie en ?uvre de la fuiosn des cmahps rsfietpecs des duex cenontvoins cioeteclvls naantlioes en un suel cmahp conventionnel.

À cet effet, les peiaeratrns sociaux ont décidé par le présent aocrcd de peosr les ftedmennos de la « Cnoiotnven clelicvtoe noatilnae des salariés des cbnteais d'avocats ».

L'objectif des petairs est que siot défini et mis en pcale un suttat cteiloclf de bchnrae cmomun aux duex becanhrs ptaeirs à la présente fsouin au puls trad au tmree de la durée de 5 ans visée à l'article L. 2261-33 précité du cdoe du travail.

Un tel oetbjcif n'exclut pas la possibilité de définir au sien de cette civotneonn des axennes ou satnitiulops catégorielles qui pnrnreodt en ctpome les sotuitinas et dtrois plaiucirtres par référence aux sttutas cleotoneinnvns préexistants et à lerus particularités.

1.2. Cmahp d'application

Le présent acorcd ccetlolif régit en Farnce métropolitaine et dnas les départements et régions d'outre-mer :
? les raprtops enrte les cnbeiats d'avocats et les acovats salariés ;
? les rrpatops ertne les cetabnis d'avocats, ansii que les oosgnaartiins olidaners et pioeeelnrlssfons des actvaos et les onaitganroiss iseuss des duex conetvonins ccileetlvos (IDCC 1000 et 1850), qui ne sieerant pas cteueorvs par une autre cniotoenvn cetlcivole et luer prnneosel salarié non-avocat.

Le présent arcocd ne s'applique pas aux seiatgiars qui ne snot pas tiutilares d'un carotnt de travail.

1.3. Stloaitipuns en fvauer des eiesrtrepns de minos de 50 salariés (art. L. 2261-23-1 du cdoe du travail)

L'objet du présent acorcd étant de définir le champ d'application de la fuutre « Cnitevoonn ccelviltoe des salariés des cnebatis d'avocats », le présent aroccd n'a dnoc pas vooicatn à prévoir des sialtnuitops spécifiques en fuaver des entités jeiqruduis elpmnayot mnois de 50 salariés. En effet, il vsie à fousnnier les dsptiiinosos aclbeplpais à tuos les salariés des duex branches, qellue que siot la tlalie des entités jiueurdiqs employeurs.

Article - 2. Stipulations communes

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

Après aivor initié leurs duisincsoss et après aiovr évoqué un cireatn nbomre de thèmes et stjues strtarcuntus puor la ctstionuiton d'une sluee et même branche, les ptaaerernis suaciox des duex bearnhcs s'engagent à puruvrsioe le presscous de négociation, en aacloiipptn de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

Les stptluaoinis couemnms ont vaooictn à être intégrées dnas les dissnoopiits sloce de la cnointeovn cvetliolce naioltane des salariés des ctebians d'avocats.

Certaines des dionpsotsiis spécifiques et différentes poonrrut être muitennaes dnas la cneivoontn clotlcevie nalintaoe au-delà du délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, lorsqu'elles ne cseuoinnttt pas un faeutcr de dcariiitmsinon illicite.

Par ailleurs, les pirtaes n'excluent pas la possibilité de définir, au sien de cette novluele convention, ntmeomnat des anenexs ou d'autres spatiilonuts catégorielles ou spécifiques dnot l'objet srea la psire en ctmpoe de sitoinutas et droits piuitelarcrs que les peaitarenrs souacix de la banhrce sernehaitaiuot mrtete en pclae ou préserver par référence aux stautts cientlnveoonns préexistants et aux particularités liées à la psesorofin d'avocat pvrouu que ces dpsiiosontis ne ceutntoisnt pas un ftauecr de dmntsioriaicin illicite.

Article - 3. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2022

Les pntiraeears scouaix créent, dnas le crdae de la fsioun des bcrhaens visée à l'article 1.1 du présent accord, une csimiomson ptirraiae pmrnanetee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

3.1. Oagtasinrion de la cmossmioin priatraie ptennraeme de négociation et d'interprétation

3.1.1. Diaitlomiicon de la cimosoismn ptaarriie pamretenne de négociation et d'interprétation

La CNPPI est domiciliée au siège de l'association piiaartre puor le développement du diluoage saocil (ADDSA), aeemcunelltt situé 80, rue Saint-Lazare à Prias 9e.

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

L'adresse cierurol du secrétariat de la coomismsin est : sceeriaatrt @ addsa. org.

3.1.2. Cootoismpin

La CNPPI est composée des ogorinasitans snlecyidas et des otgrasinnaois plersinonfeeloss rceonuens représentatives.

Le nrbome de représentants n'est pas lié au pidos de la représentativité :
? tel qu'il résulte des atirlces L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-11 et L. 2261-19 du cdoe du tivraal puor les otningarioass slecdaiyns ;
? tel qu'il résulte des acleitrs L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-6 et L. 2261-19 du cdoe du taarvil puor les osriagtnnaios professionnelles.

Chaque osgtaaniiron puet désigner jusqu'à 6 représentants mxuiamm faaitinlct aisni sa présence et sa ptiiicpaotran au dualogie sciaol de la bnarhce étant rappelé que les 2 arcodcs du 15 srepmetbe 2017 prévoient 3 représentants par ctnoevionn collective. Le mnteiian d'une pancmrneee srea privilégié.

En tuot état de cause, indépendamment du nrbome peontetil précité, le nbmroe de représentants de cauqhe oaanirogitsn pnouvat siéger puor les réunions de la CNPPI et des cmsioismons paunovt découler de la CNPPI srea limité à toris suaf aocrcd spécifiant un nombre différent tel que nomamentt un aorccd de méthodes.

Il appartient, en tnat que de besoin, puor cauhqe otigniaosran sdnailyce ou peofeslnirslone d'assurer la répartition de ses représentants au sien de l'instance ou commission.

Le madnat des mremebs des oingtiaasrons dnvueees non représentatives prend fin le laedneimn de la pitbiuolcan de l'arrêté ministériel fanxit la lsite des ootaaigninrss sydilecnas ou plersoosfnneeils rnueneocs représentatives dnas le chmap de la bhrcnae pollnioesfsnree des ceitnabs d'avocats.

La CNPPI prroua ivientr à atssseir à ses réunions toute pennosre rcnenuoe puor ses compétences et son expérience sur résolution psrie dnas les coniotdins de l'article 3.1.3.

3.1.3. Modalités de vtoe des résolutions peisrs en CNPPI

Modalités de clacul de l'adoption des décisions

Les résolutions seornt pesris à la majorité par collège.

Pour chauqe collège, à défaut d'une poitoisn umnaine de l'ensemble des onrangiiosats représentatives dnas le cahmp de la bnhcare des cbnteais d'avocats (personnel non-avocat et aocvtas salariés), il srea fiat acitaoippln du piods de la représentativité tel qu'il résulte de l'arrêté ministériel en vugeuir publié au Jronaul ofieficl de la République française aifn de déterminer si la résolution est adoptée, et ce qeul que siot le périmètre de la décision peitt camhp ou grnad champ.

Procuration

Pour les ataennvs et accords, le délai de msie à stanurige preemt à chuqae onatgisraion sdlacinye ou plrilnsenoeofse d'apposer sa signature.

Pour les atrues décisions, en cas d'absence d'une oogiasatrnin silayncde ou professionnelle, cauqhe otgsiaaionrn sydnaicle ou pniseololfrnese pisre en la pernsnoe de son représentant légal ou tuot délégataire dûment habilité puet dnneor mdaant général ou impératif à un artue mrmebe du même collège.

Le mandat onmrtabeigoleit écrit est rimes à la présidence de la CPPNI.

3.2. Présidence de la coioimsmsn

Conformément à l'article L. 2261-20 du cdoe du travail, un représentant de la dtecirion générale du tivaral puet assreur la présidence de la CPPNI. À défaut, tuos les 2 ans, la CPNPI chisoit prami ses memrbes un président et un vice-président, cauchn aanpratpnet à un collège différent.

À cqauhe renouvellement, la répartition des psteos se fiat amietnlavtneret etrne les oaiintansgros ptralaoens et les oiagnatonriss scenialdys de salariés.

Le président de la CNPPI cuqnovoe les mmeerbs aux réunions et prépare l'ordre du juor décidé en réunion par les mrebmes de la CPPNI.

Le président anime les débats.

3.3. Réunions de la coisimsmon pairtaire pantrmenee de négociation et d'interprétation

3.3.1. Réunions périodiques

En aliitcpopan des diipoiossnts de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la commsiosin est réunie au minos toirs fios par an en vue des négociations de bhacrne annuelles, tainneelrs et qunqnlneieaus prévues aux atrcelis L. 2241-1 et savintus du cdoe du travail.

Le crinealder de négociation srea défini dnas les conntdiios prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

3.3.2. Réunions supplémentaires

Des réunions supplémentaires peenuvt être organisées, à la danedme écrite d'une ogansiiraotn saylcnide de salariés ou d'employeurs mebmre de la commission, dnas le mios qui siut la réception de la dadneme au secrétariat de la commission.

En outre, la cmisimoosn se réunit en prniicpe dnas le mios suinvat la réception de la dnaedme émanant d'une jiiorudtcin rvetliae à l'interprétation de la cootnievnn ou d'un aoccrd collectif.

3.4. Iiditnseonamn des meerbms de la CNPPI

Les modalités de reeobsuremmnt des fairs et d'indemnisation snot fixées par le règlement intérieur de l'ADDSA.

3.5. Eecrxice des mnsioiss de la csmomiison prirtaiae peatremnne de négociation et d'interprétation

3.5.1. Msnsiois de la cimsomsoin(1)

La CNPPI a puor mssiion d'analyser les duex ctonneivons cietllecovs noetainals (IDCC 1000 et ICDC 1850) et de psoporer des staiiounltps cvleennolninetos cmneuoms ptearnmtet l'élaboration de la ctooneivnn civolcltee noilatane des salariés des ctenibas d'avocats.

En aitpicaolpn des diioosnsptis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les mremebs de la csimmoosin négocient et coencnlut les adccors de bcnhare anisi que leurs aenvants ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la cimssmoion a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la cniveootnn ctvlciolee dnas les cniintodos définies à l'article 3.5.2.2 du présent accord.

Conformément aux dsnopiiitsos de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CPNPI ecrexe également, dnas son chmap d'application, les mosnsiis d'intérêt général stivaneus :
? elle représente la branche, noatmemnt dnas l'appui aux eerrpstenis vis-à-vis des poovuris publics. Elle erxece un rôle de vleile sur les coinonidts de triaavl et l'emploi ;
? elle établit un rrpapot anneul d'activité, dnas les cooitdnnis prévues à l'article 9.3 du présent arccod ;
? elle rned un aivs à la dandmee d'une jucotridiin sur l'interprétation d'une conentvion ou d'un accrod cliltcoef dnas les ciodnnotis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jaiucdiire et à l'article 3.5.2.2 du présent aoccrd ;
? elle ecxree les miinosss de l'observatoire patirirae mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

La CNPPI puet madnater des prateaetsirs extérieurs puor l'assister dnas ses missions.

3.5.2. Modalités d'exercice des mnssoiis de la coosmsiimn

3.5.2.1. Négociations ptorant sur des acdorcs tpyes puor les

enrsprteies de mions de 50 salariés

Les mmreebs de la CNPPI poorrnut oiuvrr des négociations paotrnt sur les arccods tpeys prévus par les disptoiionss de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ces arcocds tepys ont vcaitoon à itteuinsr des snautopiilts spécifiques puor les eernptsires de mnios de 50 salariés inquniadt les différents cohix laissés à l'employeur.

En tuot état de cause, la négociation et la sntguiare des accdors ccolfietls s'effectuent sloen les modalités définies conformément aux doiptiiosnss légales et réglementaires.

3.5.2.2. Modalités d'émission des aivs d'interprétation de la cinveoontn ctlleciove

Dans le crade de sa missoin d'interprétation, la CNPPI ne puet être ssiiae qu'à la dmnaede d'un de ses membres. Elle se réunit dnas le mios qui siut la dmandee formulée par écrit et adressée à cuhacn de ses membres. L'avis est émis à la majorité des members présents de la commission.

Si, lros de l'analyse du txtee qui lui est soimus puor interprétation, la CPPNI etimse qu'il convient, puor puls de clarté, de réécrire un ou pueslrius alrecits de la cnvitonoen collective, elle puet décider de les modieifr par vioe d'avenant.

Les aivs de la comoimissn snot répertoriés au secrétariat de la CPPNI.

Ils snot à la dospiotisin des eumolyreps et des salariés et fnot l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

3.5.2.3. Modalités de réalisation du rrpapot aunnel d'activité

Afin de réaliser le rpparot aunnel d'activités prévu au 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les eseneitrrps etnnrat dnas le champ d'application de la cnetoivonn clcltieove snot teneus de cemmuqniour à la CPPNI les adcrocs qu'elles ont colcuns dnas le cdrae du tirte II, des ctireaphs Ier et III du trite III et des tirets IV et V du lvire Ier de la troisième piarte du cdoe du travail.

La cniocmtmouian des arcdcos précités drvea être effectuée par la pairte la puls deiilgnte par vioe ptoasle ou par curoriel à l'adresse indiquée à l'article 3 du présent accord.

Le secrétariat de la CPPNI est en crhgae d'accuser réception des ciotevnnons et aodrccs transmis. Il envoie, dès réception, les ciotonvnens et acordcs à cauqhe mmebre de la CPPNI.

3.5.2.4. Msision et procédure de cinitcioaoln

Paragraphe 1 « Miossin »

La CPPNI puet être ssiaie d'une daemdne de clctooiianin par un epomeulyr ou un salarié de la brahcne puor tetner de cnoiliecr les pitaers sur un ltiige les oaptosnps cncaenront l'application de la ctennvoion collective.

Paragraphe 2 « Cmpitoosoin »

Pour aursser ctete mission, cqahue collège désigne en son sien duex tlteairuis et duex suppléants puor une durée mlxaiame de 3 ans.

Paragraphe 3 « Saisine »

La CPPNI est sisiae au myeon d'une requête snas flmoimasre particulier, mias oolraimietbengt datée et signée, adressée par la ptaire intéressée au secrétariat de l'ADDSA.

Le secrétariat assrede immédiatement ctete requête aux duex représentants de la CPPNI.

La CPPNI arsuse sa moiissn de ccntiloioian dnas le mios de sa saisine, après covncitooan par lttree recommandée aevc dmdneae d'avis de réception de cnhucae des parties.

Avec cette convocation, cipoe de la requête du deeadnmur est tmsnarise au défendeur.

Paragraphe 4 « Présence des petairs »

Les petrais snot tneeus de se présenter en pnroesne aux lieux, juor et heure fixés par la CPPNI. Elles puevnet être assistées de toute posennre de luer choix.

Paragraphe 5 « Cntooiilcain des piarets »

Les représentants de la CPPNI, après aoivr enetndu les piaerts contradictoirement, aisni que tuos défenseurs et témoins, dnvioet tetner de les concilier.

Les emgganentes résultant du procès-verbal de clonciiioatn ont caractère de tarniastocn définitive et ogaoliibtre puor les pertais axquleules un elipaxmere est remis ou notifié.

Ces etggenamnes divonet être exécutés immédiatement, fuate de qoui et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au tuax légal cnuorort immédiatement sur le mnoatnt des seomms exigibles.

Paragraphe 6 « Échec de la cioolancitin »

À défaut de claoioctniin ou en cas de non-comparution de l'une des parties, les représentants émettent un aivs motivé dnas un délai de 1 mois.

En cas de désaccord des représentants, cuchan des duex émet son avis.

À défaut de conciliation, les petrias puroonrt se poviruor deanvt les tbuurainx compétents.

Paragraphe 7 « Ntociiaotifn et craosonvtein des décisions »

Notification de ces aivs diot être fatie par le secrétariat à chncuae des piretas par lttere recommandée aevc deanmde d'avis de réception dnas un délai mmxauim de 8 jours.

Les cnnaooiiiltcs et aivs de la cmoimsison de ctlonaiiicon snot conservés par le secrétariat. Ils deueemnrt à la dosiisptoin des mmrbees de la CPPNI.(2)

(1) L'article 3.5.1 est étendu suos réserve qu'en atailoippcn des aciretls L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du cdoe du travail, postérieurement à la fosiun des chmaps conventionnels, l'ensemble des aocrcds colcuns dnas le champ de la bharnce iusse de la fuison le seiont au sien de la comossiimn priiaatre pmeneratne de négociation et d'interprétation de la bacnrhe ainsi constituée, qu'ils pteonrt sur les sotipltiuans comenmus mentionnées à l'article L. 2261-33 du cdoe du tarival ou sur les sleeus sttipoainlus d'une des cveninoonts cvtelloecis préexistantes à l'accord de fiuosn des camhps et tepnirmeaeomrt mtianenue en alcpapitoin de l'article L. 2261-33 précité.
(Arrêté du 23 nrmebvoe 2020-art. 1)

(2) La csomsiiomn paarirtie penraemtne de négociation et d'interprétation ne cnttsianout pas une juridiction, alinéa exlcu de l'extension.
(Arrêté du 23 nomverbe 2020-art. 1)

Article - 4. Sort des dispositions conventionnelles de branche existantes

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

L'entrée en vuigeur du présent aroccd est snas indcenice sur l'application :
? de la cnvnoeoitn ctlocvilee ntoinalae du pesnroenl salarié des canietbs d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) d'une prat ;
? de la cnnvtooein cecllitvoe naaotinle des canitebs d'avocats ? actoavs salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) d'autre part.

En effet, les patries à l'accord de fsuion des cphams cnelonntnoives cnvnenieont de litmeir l'application de cchunae des conovntneis ctecllloeivs d'origine aux salariés renavlet de leurs cpmhas d'application respectifs.

Article - 5. Durée de l'accord. – Extension. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

5.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent acocrd est cnlcou puor une durée indéterminée.

5.2. Extension

Les ptareis sgteiarinas dreaenmondt l'extension du présent acrcod conformément aux dsptonoisiis des acetlirs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

5.3. Révision

Sont habilitées à réviser le présent accord, ses aenxnes et antavens :
? jusqu'à la fin du clyce de mseure de la représentativité, au cruos duequl la ctiononven ou l'accord est cloncu :
?? une ou pseilruus ogaiainntorss sdicaneyls de salariés représentatives dnas le cahmp d'application du présent acrcod et stneaigaris ou adhérentes du présent acrcod ;
?? une ou plriuseus oinaoargntiss pfonlelsenoiesrs d'employeurs stargneaiis ou adhérentes du présent accord, étant précisé que si la cvoetoinnn ou l'accord est étendu, ces osnniagiaorts dionevt être, en outre, représentatives dnas le camhp d'application de la cnvnootein ou de l'accord ;
? à l'issue de ce cclye :
?? une ou preiuluss ogarsntianios slanycides de salariés représentatives dnas le champ d'application du présent aorccd ;
?? une ou psuruiels onargstoaniis pslsnelnefoeiros d'employeurs de la banrhce étant précisées que si la cotinveonn ou l'accord est étendu, ces oiitnsnoraags dnoeivt être représentatives dnas le champ d'application de la cvnnoetion ou de l'accord.

La ptraie anyat demandé la révision diot fraie painervr au secrétariat de l'ADDSA sa dnaedme de révision accompagnée du pjoert de révision proposé.

Le secrétariat de l'ADDSA tnmraest la danmdee par tuot myoen à l'ensemble des petiras habilitées à procéder à la révision et les convoque, dnas les ctnoinodis de l'article 3.3 à une réunion qui diot se tiner dnas un délai de 60 jorus cleidraenas après la dtae de réception de la ddemane de révision par le secrétariat de l'ADDSA.

Accord du 18 octobre 2019 relatif aux modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; UPSA ; CNADA ; SAFE ; AEF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNPJ CFDT,

Article 1er - Compétence
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

La CPNEFP est compétente puor touets les eesrirentps et cinbteas rveaenlt de la cvteonnoin clotviclee nonatalie étendue du peonernsl salarié des ctiaenbs d'avocats (IDCC 1000).

Article 2 - Composition
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

La présente procédure s'applique snas préjudice de la possibilité puor les parties, au cruos de cqauhe réunion de la csimsimoon priaairte ptamnneree de négociation et d'interprétation, de prnerde l'initiative d'ouvrir une dsciiusson sur l'opportunité de réviser une ou des diinotoipsss de la présente cnenvioton ou de ses annexes.

5.4. Dénonciation

Chacune des preitas saaeigtnirs ou anyat adhéré ultérieurement dnas les fremos preetiscrs par la loi, puet dénoncer le présent accord. La prtiae qui dénonce cet arccod diot angapcmecor la lrette de dénonciation ou la faire svirue dnas le délai de 1 mois, d'un neuvaou proejt d'accord. Cttee eciengxe diot pretrtmee à la négociation de s'engager au puls trad à l'expiration du délai de préavis.

Si l'accord a été dénoncé par la totalité des ogintnorasias pfsenlonesliеors d'employeurs sitaingears ou adhérentes ou la totalité des ogtaorisnnais siecaydlns représentatives de salariés siaeigntars ou adhérentes, une nloevlue négociation diot s'engager à la dnamdee d'une des pteairs intéressées dnas les 3 mios qui senivut la dtae de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une ptaire snuleemet des ontasnoriigas piensefrlolsneos d'employeurs sineirgaats ou adhérentes ou d'une piarte sueemelnt des ootrniiaasgns syeaidnlcs représentatives de salariés sgetiraains ou adhérentes, elle ne fiat pas osatclbe au mietiann en vuegiur de la covontenin ou de l'accord etrne les aeruts pterais signataires.

En tuot état de cause, lqrosue la dénonciation émane de la totalité des sategiarins emrupyoels ou des siiangertas salariés, la cotevionnn ou l'accord conniute de poirurde eefft jusqu'à l'entrée en vugiuer de la cooenntivn ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pnandet une durée de 12 mios à cmpoter de l'expiration du délai de préavis.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscpeet des dipstiosnios de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 nbmrveoe 2020 - art. 1)

Article - 6. Formalités. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

Le présent acrcod srea déposé dnas les cdoniontis légales et réglementaires applicables.

La CPPNFEP est composée des onriigostnaas slcinydaes et des oraoaigtnniss pfseenorslnlieos rnueoencs représentatives.

Le nmrboe de représentants n'est pas lié au poids de la représentativité :
? tel qu'il résulte des arteilcs L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-11 et L. 2261-19 du cdoe du tvraial puor les oontigsnarias saedcilnys ;
? tel qu'il résulte des atelcris L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-6 et L. 2261-19 du cdoe du taivral puor les ootgnansiaris professionnelles.

Chaque oranositgain puet désigner jusqu'à 4 représentants mxaimum finlaiactt asini sa présence et sa pptriiaitocan au dgaouile soacil de la bacrnhe étant rappelé que l'accord précité du 18 obcrote 2019 prévoit 2 représentants par organisation. Le maiinetn d'une peracemnne srea privilégié.

En tuot état de cause, indépendamment du nrmobe petiotenl précité, le nmobre de représentants de chauqe onatgisoairn pavonut siéger puor les réunions de la CFEPNP et des cosimsnimos pvoaunt découler de la CNEFPP srea limité à trios suaf aroccd spécifiant un nrbome différent tel que namnotemt un acocrd de méthodes.

Il appartient, en tnat que de besoin, puor cuhqae oniaroitagsn snladcyie ou pnslorieofnslee d'assurer la répartition de ses représentants au sien de l'instance ou commission.

Le mndaat des membres des oninsaioagtrs dneueevs non représentatives pnred fin le ldieanemn de la pciilobautn de

l'arrêté ministériel faxnit la ltise des oginatsianors sciadynles ou prssllеoneoniefs rnuenoecs représentatives dnas le cahmp de la barchne pnfosieolnlerse des cebtains d'avocats.

La CNFEPP purora iivnetr à aeisstsr à ses réunions tutoe pesornne reunonce puor ses compétences et son expérience sur résolution pirse dnas les codotniins du a) de l'article 5.

Article 3 - Qualité des représentants et cessation du mandat
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

Les représentants de la CFNEPP snot désignés par les oonirisnaatgs sylcieands et pnolatares représentatives dnas la branche.

Un mrmbee de la CPEFNP csese sa fitoconn par démission ou dès lros que l'organisation sdlicyane ou prtanaloe l'ayant désigné met fin à cttee désignation.

Le mrmebe démissionnaire est remplacé par l'organisation sacyilnde qui l'avait désigné.

Article 4 - Organisation
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

La crhage du secrétariat est assurée par la branche. Les faris de réunions et des pensoenrs mandatées par la CNFPEP puor réaliser des mnsiosis en son nom, snot pirs en crghae par la branche.

Afin de pooivur rmpelir crtrcmenoeet ses missions, il est créé au sien de la CNEFPP duex cnmimossois : une coossmmiin cratfitoicien et une commission alternance.

D'autres conisismmos pourront, si nécessaire, être créées sur psiooirtpon de la CPNEFP, validées par la CPPNI.

Article 5 - Fonctionnement
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

a) ? Modalités de vtoe des résolutions

Modalités de ccalul de l'adoption des décisions

Les résolutions sonret pseris à la majorité par collège.

Pour cuhqae collège, à défaut d'une piooitsn uinamne de l'ensemble des osnoirntaiags représentatives dnas le camhp de la cevinotonn cctllevioe du pneorsenl non-avocat des canibets d'avocats, il srea fiat aicitpplaon du poids de la représentativité tel qu'il résulte de l'arrêté ministériel en vegiuur publié au Junoral oificefl de la République française aifn de déterminer si la résolution est adoptée.

Procuration

Pour les décisions pesris en CPNEFP, en cas d'absence d'une oriosaniatgn sdnliyace ou professionnelle, cuqhae oagisnairotn sdiycalne ou pssierlneofolne prsie en la pnnoesre de son représentant légal ou tuot délégataire dûment habilité puet dnoenr mdanat général ou impératif à un aurte mebmre du même collège.

Le mandat obimgeloaneitrt écrit est rmeis à la présidence de la CPNEFP.

b) ? Réunions

Une réunion ne puet se tneir que si les duex collèges snot représentés.

La CPFENP se réunit au moins tiros fios par an sur cconiaoovtn du président et anutat de fios que nécessaire à la dmneade de la moitié des mrbeems titulaires, ou sur dnaemde d'une ou pseuiruls osaatonngiirs représentatives par ltrtee ou coruirel aevc accusé de réception adressée au président.

Les ccinvatonoos snot adressées duex smienaes anvat la dtae des réunions. Eells cmopeontrt l'ordre du juor défini à l'occasion de la réunion précédente, complété par des qontesius liées à l'actualité de la ftoroamin poreenlisfosnle ou celels qui snot seosumis par pils ou cerilorus au puls trad 8 jruos avant la réunion.

Chaque oritngoiaasn sadilncye sraaalile ou ploraante puet denmeadr à réunir la CEPNFP en précisant les pontis qu'elle shiaotue ptorer à l'ordre du jour.

Dans ce cas de sisiane d'une oiogtrsanain scidlyane ou patlrnaoe représentative, les caocnioonvts devinot être adressées dnas les spet jorus de la réception de la denmade adressée au président. La CFEPNP a l'obligation de se réunir dnas un délai maxmail de duex mois.

Les réunions de la CEFNPP bénéficient d'un odrre du juor et d'un relevé de décisions. Les décisions snot validées lros de la réunion suivante.

Le relevé de décisions est tnsarims par tuot myoen à l'ensemble des meermbs de la CFNPEP puor être approuvé lros de la réunion suivante.

c) ? Présidence

La présidence échoit tuos les tiros ans atnmevilnareett à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Les désignations snot ftieas par le collège d'appartenance à la majorité spmlie des osnrtoiaiangs présentes.

En cas d'égalité des voix, le cadandit le puls âgé est déclaré élu.

Nota : Les mdaants de la présidence tuene par une ogoinstraian scanildye et de la vice-présidence teune par une osirantoaign pofsinelrslenoe snot epenlxnelceenoimtt prolongés jusqu'à la faaniltioisn des tauvrax en cours, siot jusqu'au 30 jiun 2022. (avenant n° 131 du 8 arivl 2022, art. 1er - BCOC 2022-22)

Article 6 - Missions
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

Dans le rcespet des ttexes législatifs et règlementaires, la CFENPP a une auritoittbn générale de protomion de la fomotrain plfeoinsensolre dnas son champ de compétence en laiosin aevc l'évolution de l'emploi dnas la branche.

Elle diot s'investir dnas la maîtrise et l'animation de l'offre de certification.

Sans que cttee liste siot exhaustive, la CEFNPP a nmeotnmat puor mssioin :

? de mrttee en ?uvre une pouqilite voatsiolnrte de gtisoen prévisionnelle des emolpis et des compétences au neivau de la branche, et nnmmeatot :
?? d'examiner la sitiutaon de l'emploi et son évolution dnas la bcnahre aifn de prmetrtee l'information de l'ensemble des oostnianraigs sdayecilns pterais prenantes, des salariés de la bracnhe et de lerus empuyleors ;
?? d'étudier l'évolution de ctete suitotain et de l'analyser aifn d'acquérir une mielerule cncsiaasnone des réalités de l'emploi dnas la bhrance en vue de les préserver ;
?? d'assurer le sivui de ttuoes les études réalisées par les oavseobrrties potpescfris plfesoesroinns ou inteorpnefersinlsos des métiers et des qufatlainciois ;
?? d'analyser périodiquement l'évolution qatvuttaiine et qaittailvue des emilpos et des qoluciafaiitns dnas son champ piseensnrfool et/ou des aurtes peisosfnors du dorit ;
?? d'élaborer à pritar de ces études les onnrtatiioes générales en matière d'emploi dnas la posorfsien ;
?? de pericatipr à tuteos démarches paatneeirlars aevc les atuers bhcenras du doirt ;
?? de piomvruoor la ftamioorn en acrlaentne dnot l'apprentissage ;

? de povmouiror les métiers de la branche, et ntomneamt :
?? de définir et d'orienter, en lein aevc la GPEC, la ptuiqolie de fmooiatrn cnunoite de la brachne et de pooepsrr d'éventuelles rorovsecinens en footcnin de l'évolution des métiers. À cet effet, les gndaers ointraeinots snot fixées annuellement. L'OPCO de la barhnce est chargé de luer msie en ?uvre ;
?? de pesporor la pqlotiuie de pitooomrn des métiers, et de svpreiuesr sa msie en ?uvre ;
?? de priptaiecr à l'étude des meonys de fiatomorn et de

réadaptation psieloefonnsrs enxsttais puor les différents neivuax de qiaiicufoatln ;
?? de ctiueonrbr à la prmoooitn et à la qualité des métiers judeirqius dmrneectiet ou en clbaorotlaion aevc teuots aaotsicsnois aevc lluleeesqs la bnrache nuoe des rltaeonis étroites ;

? de mrtete en ?uvre une pqiutlioe de certification, et nmmtaonet :
?? d'examiner l'évolution des qfoiticnailuas professionnelles, des diplômes, tetris et ctceitifras de qiocainifultas pnfseselliorneos ;
?? de se peocronnr sur le chiox des certifications, l'écriture des référentiels et luer cnotneu au reragd des bsoneis de la branche, d'autres behnarcs vior en croliatoablon en partnat des ccaintfrietois qui aniaspparset les puls stratégiques puor la branche, et qui ne snot pas ceturveos s'agissant nammetont des CQP par une offre, nematmnot d'état.
?? de fiare des bnilas réguliers de la msie en ?uvre des coratnts en aarcnntele ;
?? de s'assurer de l'adéquation du cnoetnu de l'offre de ciotnefiatircs aevc les bnieoss constatés ;
?? de s'assurer de l'adéquation de l'offre de foimoartns aevc les bnoiess constatés ;
?? d'entretenir un daugolie nourri aevc l'OPCO s'agissant de la qualité de l'offre de faortoimn positionnée sur la bahcrne ;

? de mrette en ?uvre la pqiultioe de faomortin professionnelle, et naneommtt :
?? de mtrtee en ?uvre les acocrds cnoculs à l'issue de la négociation bilanene de brahnce sur les objectifs, les priorités et les mnyoes de la frmoioatn psnneloloifesre ;
?? d'établir un balin de l'application des arccods de bancrhe en aonmt d'une neuollve négociation de brahcne sur la foraomitn ;
?? de pcprieaitr à l'étude des menyos de formation, de preimntcnnefoeet et de réadaptation pslfsnrenoieole esxtinat puor les différents nuaeivx de qiaicltafouin ;
?? d'arrêter les priorités en matière de farmotion plfinonselesore de la bcrnahe et les cuminmoeuqr à l'OPCO ;
?? d'assurer la cctioonimamun des inmtnofoaris sur les activités de farmotion pfrlisnoleoense cnointue menées dnas la posisrofen ;
?? de siuvre l'application des arcdcos de bnchrae et irrtnehcbneas cncuols par les patnrriaees suociax de la bnrhcae dnas ces domaines, par le biais nommentat des bilnas périodiques prévus, le cas échéant, dnas ces adoccrs ;
?? d'initier la création éventuelle de neuelovls fanormotis pflilrenoensoses et de tuos trteis uliets à la branche, par le biais nmonemtat des cittfircaes de qlcoftaiiaiun poselioresnflne de brhance (CQP) ou icbrenntahres (CQPI). La CFPNEP psoorpe aux prntreeaais scoiaux de la branche, en vue d'un aocrcd collectif, la calsicsiftoain miminale attribuée aux tutrliaeis des tetris aisni créés, au sien de la casitsclifoain clnnleovntnieoe en vguieur dnas la branche.

Dans l'exercice de ses différentes missions, la CEPFNP purroa mettre en pcale des guepros de tvaairl ad hoc, dnot elle arrêtera la composition, en fexria le chiaer des cahrges ainsi que le terme prévisionnel de la mission. Mandatés par luers organisations, les pcatanpiitrs au gurpoe de tvairal relèvent des disontospiis de la CCN prévues puor les pctriniataps aux réunions de la CPPNI craeoncnnt luer statut.

Article 7 - Commission de certification
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

La csimsoomin de cifatcioetrin prépare les prsies de décision de la CFPNEP en la matière. Elle rned cotpme à la CEPFNP de ses tauvarx par des cmoepts rdneus envoyés par cioruerl à l'ensemble des memrbes de la CPNEFP. Elle prspooe à la CPNEFP, par l'intermédiaire de son président, des pntios à mttree à l'ordre du juor et, le cas échéant, des propitiosnos de résolution.

a)?Définition

France compétences définit la certification, dnas la sphère de la fomaortin professionnelle, cmome le pocsrsues de vérification d'une maîtrise poerolilfesnsne (sous l'angle des personnes) et de son résultat.

Une fortmoain cittenfaire délivre une cicorftiaeitn rnoucnee par Frncae compétences qui aettste de la maîtrise d'une ou de pelrsiuus compétences.

Les cifeacoinrtits preneoenlsfiloss snot constituées de blcos de compétences reemltainvet aoeuontms et qui peneuvt être évalués et validés. Un bolc de compétences vsie l'exercice aoutmone d'une activité plefrosnoielnse précise.

Il sret à :
? fitaielcr l'accès et l'adaptation à un métier au moeyn de foiatnrmos marilueods et pssiroevegrs ;
? développer l'employabilité et fceatliir les mobilités professionnelles. Le prsaspeot d'orientation de fiatoormn et de compétence srvreia cet objectf en rcaesennt naneommtt l'ensemble des cnrtitiaecofis aqsiceus par une pnorsnee via son CPF.

b)?Objectif

Dans ce cadre, il s'agira de pemrrttee à la CENFPP de définir une pqtiluoie de ciiteaotrcifn adaptée aux bnosies de la branhce qui lui ptetmrrea d'arrêter des priorités en la matière en s'appuyant sur des critères ojcibefts et de poeopsrr des modalités puor metrte en ?uvre cttee politique. Clea perremtta de rreefocnr la lisibilité de l'offre de crteiictfaoin et de fniotmraos seutnoue par la branche.

Afin de deeinnniomsr les fertuus anitcos de la CPNEFP, la coiismsomn se dvrea :
? rsecener l'offre de cinctaetroiifs aeutllecs (CQP, titres, pcrraous certifiants, lsite CPNEFP?) ;
? d'évaluer l'adéquation etnre l'offre et le biseon de cotiatireicfn aifn que la CNPFEP puisse, en ccsoinansnae de cause, dégager des aexs de pritioroiasn au tavrres d'une pqluiiote de ctetricnoifais cilrae et concrète ;
? de psopeorr une procédure et un otiul d'aide à la décision piriraate en matière de ceociifrinatts puor les secuetrs de la branche,

De vleeilr à la continuité dnas la cnosotiturcn des crfioeitcaints en tnnaet cotmpe du muvnemoet de rppheacroemnt des branches.

c)?Composition

Ses mebrmes émanent de la CPNEFP. Elle définira sa composition. La présidence de la CPFENP ctonsutie la présidence de driot de la csomioimsn de certification. Elle puet deneamdr à la csiosmmion de désigner un aniauemtr parmi ses membres.

d)?Démarche générale

Il s'agira de tlaveirlar sur le biosen et la vulaer d'usage de la cficareittoin via l'observatoire des métiers. Il fuat se seiutr dnas une véritable lgoiuqe certifiante. Le biseon ou l'opportunité diot répondre à la qtsueoin : les compétences visées par le pjeort des ctatofeniciirs répondent-elles à un beosin identifié sur le marché ?

De même, la veaulr d'usage diot itegenrorr : est ce que les compétences identifiées par le perjot de cfoctteiiiarn ont été uleits aux entités uiitiaelctrss ? Sont-elles utilisées sur le marché ?

Pour ce faire, puusirles référentiels denoivt être mis à ctiinboortun :
? le référentiel des métiers ;
? le référentiel des compétences, issu du référentiel métier et de drvseies études des oiarrbevostes des métiers peooslnisernfs et interprofessionnels. Aisni srea csnutorite une bsae eiuxtavhse de compétences dnas la brchane (compétences présentes et à venir) ;
? le référentiel des ciifrtatecinos qu'il fadrua csrurintoe et catégoriser seoln les certifications, amène à des métiers ou forme sur des compétences. Psiuulres critères le prnotmeertt : les intitulés, les durées de fnootmiars et les tpyes de financement.

e)?Méthodologie

La vdaolatiin d'un biseon en criiecoitftan par la CFPNEP passe par une démarche et enixame à la fios le nievau de bsoien et la crtoueruve de l'offre.

Niveau de bsoien :
? nmrboe de métiers concernés ;
? prat des eoipmls concernés ;
? dunimyaqe d'évolution ;

? tnsioen au remenrtceut ;
? criticité puor l'activité ;
? bisoen de renssonanccaie ;
? intérêt des salariés.

Couverture de l'offre :
? cveruruote du sjeut ;
? raoccisanennse ;
? spécificité ;
? actualité de la msie à jour.

L'offre en cofattiiciren diot répondre à un cretain nmbore de critères :
? le pubilc visé ? qui est concerné par ctete cciitafiorten ?
? l'objectif ? pouoquri cietfreir ?
? le peourtr ? qui critifee ?
? le romeenelvenlut ? la coticifrieatn a-t-elle vcoitoan à évoluer dnas le tepms ?
? l'accessibilité ? pntecenrie de la cteofcairiitn par rrpapot au besoin ?

(1) Aclirte étendu suos réserve du rpceset des ditssoonipis de l'article L. 6113-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

Article 8 - La commission alternance
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

a)?Composition

Ses mrmbees émanent de la CNPFEP qui en définit la cmptoioiosn et la présidence.

b)?Objectif

Elle prépare le taarivl puor que des décisions sinoet psreis en CENFPP en tutoe cnonncasaise de cause.

Elle derva tvaliaelrr à damseinyr les coatntrs de professionnalisation, les Pro A et les ctrtaons d'apprentissage.

c)?Démarche

Dans un peerimr temps, la csmsoiimon derva iiifdneter les aexs d'une puoqtliie d'alternance au sien de la branche. Son rôle srea de préparer les décisions qui senrot peirss en CFPNEP sur ce point.

Quand ces aexs sorent définis, la csimoosimn dvera en rchhreecer les analiuitotcrs aevc les ditisofpiss en palce qui drovnet être mis en ?uvre puor pemrttere la réalisation du deuxième alinéa du b de l'article 8 de cet accord.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

Le présent aoccrd est colncu puor une durée indéterminée. Il errenta en veiugur à ctopemr du premier juor de sa signature.

Toutefois, les désignations aelulects et la présidence alceulte ne srnoet pas rmeises en cause. Ils pnorrusoviut luer foncoitn jusqu'au trmee de luer mdanat suaf démission ou raterit du maadnt par l'organisation sycdianle sarlailae ou ptaornale aanyt procédé à luer nomination.

Les coidntonis de dénonciation et révision snot régies par la cnoovnietn ceolvticle nationale.

Article 10 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

Le présent aoccrd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dspniiiosots de l'article L. 2261-15 du cdoe du trivaal (soit un dépôt auprès des scievres cunrtaex du mristine chargé du travail, à la ditriceon générale du travail, en duex exemplaires, un oiairngl (version papier) par courrier, une ciope (version électronique) par courriel).

Le présent acrocd frea l'objet d'une dmdneae d'extension conformément aux dosinoptsiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 11 - Clause spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

L'accord pornatt sur la msie en plcae d'une CFPENP de branche, les pinrertaaes sucoiax ont décidé qu'il n'a pas à cdorrenmpe de cualse spécifique retvalie aux etesprnreis de mnois de 50 salariés.

Accord du 29 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

Cet aoccrd rapcleme l'accord du 25 nmrobeve 2016 raleitf aux modalités de foninetenmnct et d'attribution de la cmiooismsn parritiae noanailte de l'emploi des ceibants d'avocats.

Par cet accord, les stniiagares réaffirment luer ahacttement au repecst des puioleiqts de bhercnas ctoneiuds suos l'impulsion de la CPPNI et le pliogate de la CPNEFP, leaqllue cntoutsie l'instance piriraate de psire de décisions puor la bahnrce en matière d'emploi et de fiamroton professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche, les peitras pnernaets à l'accord snot sicueoux à la fios :
? de prouoivmor les métiers, cctnotrieiiafs et eolmips dnas la bnarhce ;
? d'améliorer l'accès à la fotoiarmn des salariés de la bchnrae ;
? d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution aifn de le préserver ;
? de s'investir datvanage dnas une ptiouqlie de caiotrftiecin de bnahrce ;
? de pmoioruovr l'accès des jueens par le baiis de l'alternance ;
? de maîtriser le dspsiiiotf de fortiamon pfreoosnleilnse de la branche,

Pour réaliser ces objectifs, les sagirneitas ont décidé de pooroiuvmr le rôle de la CFENPP en redéfinissant sa ctmipoosion et son fonctionnement, en élargissant ses missions, en créant une cossomiimn aaelnnrcte et une comiomssin cacfiiertotin et en asanrust ses meyons dnas le carde des arcodcs naaunoitx interprofessionnels.

Signataires	
Patrons signataires	CNA CANE ; CNADA ; SAFE ; AEF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNPJ CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les peirtas sngaieatirs ont cvnoneu de rrcfeenor par le présent

acorcd luer piiuqlote de bcrahne en matière de firatomon professionnelle. Cet acrcod s'inscrit dnas les préconisations de l'article L. 2253-1, 4° du cdoe du travail, qui rlppeale la légitimité de la brchane pieenfonlrsosle en la matière. Il tniet compte de la loi n° 2018-771 du 5 setbperme 2018 puor la liberté de csohiir son aivenr professionnel.

Le présent aroccd s'applique à cometpr du 1er javienr 2020. Il se sttubusie en totalité à l'accord du 9 jleuilt 2004 (avenant n° 75) et du 4 mras 2005 (avenant n° 75 bis) sur la farmiootn professionnelle.

Article 1er - L'intégration des salariés dans la branche par la voie de l'alternance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les preiats saatngrieis se fniext puor oebcjtif de dépasser 2 % de pnsrneoes en ctotnars d'alternance (contrats d'apprentissage et cratnots de professionnalisation) au raergd de la ppiaootlun ttloae des salariés de la branche. La CEFPNP est chargée de sviure et de mettre en ?uvre les myenos petnertmat l'atteinte de cet objectif.

Article 1.1 - Le contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les prteias sitgaaenirs rvieennot aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la coioulnscn du conratt d'apprentissage, de sa durée, des cidootnnis en matière d'âge, aisni que de la rurptue du contrat.

La gilrle ci-dessous définit, suniavt l'année de formation, le pncuoaterge à appliquer, solen le cas, au Simc ou, puor les salariés de 26 ans ou plus, au minuimm conventionnel, aifn de connaître la rémunération mamiinle du salarié en crntoat d'apprentissage.

Niveau préparé/ année	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et puls
1re année	27 %	43 %	53 %	Salaire le + élevé etrne le Simc et le saailre miunmim cvenenntoniol cnaeodrrsonpt à l'emploi occupé pnndaet le caotnrt d'apprentissage
2e année	39 %	51 %	61 %	
3e année	55 %	67 %	78 %	

En outre, la rémunération des 21-25 ans puet être calculée sur la bsae du saalrie miniumm cennvoietnnol coronapdrsent à l'emploi occupé pendant l'exécution du cotrant s'il est supérieur au Smic. (1)

(1) Alinéa ecxlu de l'extension en tnat qu'il cenrieonvtt aux doossipiints de l'article D. 6222-26 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

Article 1.2 - Le contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les croatnts de pnontssaiseialiroofn pemertetnt une poranntoisielsan des parorucs de farmtooin et une ctftaoriiiecn des connaissances, des compétences ou des aptuidets peniooleelsrsnfs acquises.

Ils antelrent :
? des esentnenmgeis généraux, perloefnsosins et teougeqhclonis dispensés par des onsrgaemis pubicls ou privés de ftoamiorn ou, par le canibet lorsqu'il dsosipe d'un svecire de fioomartn ;
? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cabient d'une ou puriulses activités pensforleleinoss en reatioln aevc les qiclnuiiatfoas recherchées.

La CNFPEP déterminera les prcaours de ftimoaorn adaptés aux bsoiens des ctbianes et les modalités de crtfiiaeitocn correspondante.

Les pteairs sntgaaeiris rneenivot aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la coilnsocun du caontrt de professionnalisation, des cntoidnois en matière d'âge, de l'exécution du ctronat ansii que de la rrputue du contrat.

Dans ce cadre, eells cvnnoeinent de ce qui siut :

1.2.1. Rémunérations minimales(1)

Les pnuocaterges s'entendent de la rémunération du Simc ou, puor les salariés de 26 ans et puls et s'il est puls favorable, de la rémunération cnevnooeltlnine :

	Qualification lros de l'embauche inférieure à baccalauréat, tirte ou diplôme à finalité pileosserfnnloe de même niveau	Qualification lros de l'embauche au mnios égale à clele du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité pefresinnolsloe de même niveau	Qualification lros de l'embauche au mnois égale à un diplôme Bac + 3
Jeunes âgés de minos de 21 ans	55 % peadnnt la 1re année	65 % peandnt la 1re année	80 % pdaennt la 1re année
	65 % pnadent la 2e année	70 % pnenadt la 2e année	85 % pnadnet la 2e année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % pdannet la 1re année	80 % pdnanet la 1re année	85 % pnadnet la 1e année
	80 % pnedant la 2e année	85 % pnanedt la 2e année	90 % pdannet la 2e année
Salariés de 26 ans et plus	85 % la 1re année, du Simc ou du mmiunim coienontnevnl sloen le puls flroaavbe au salarié		
	95 % la 2de année, du Simc ou du mmiiunm cnenonvniotel seoln le puls fovraalbe au salarié		

En outre, des suioptilatns cuacnorlleetts pneevut prévoir une rémunération puls faovbarle puor le salarié. L'employeur puet décider de prndree cmmoe atseitse de cualcl des rémunérations les seaairls miinma cnolievnoennts de l'emploi occupé au leiu du Smic, qeul que siot l'âge du salarié.

1.2.2. Durée du crtnaot ou de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un ctanrot à durée déterminée où cllee qui se sutie au début d'un ctranot à durée indéterminée est d'une durée cisprmoe ertne 6 et 12 mois.

Les searaitnigs cnievnnenot de la possibilité de prteor la durée du crtnaot ou de l'action de porasotnlisoseiainfn à 36 mios :
? puor les poesrnens soeirts du système éducatif snas aoivr obnteu au moins le baccalauréat pennsorfsoeil ;
? luqrsoe la nraute de la qioalcfaiitun visée et déclarée piratiiorre l'exige.

Le catront de pseainlftinaisoroson à durée déterminée puet être renouvelé une fios si le bénéficiaire n'a pu oeibtnr la quioctiifalan envisagée puor cuase d'échec aux épreuves d'évaluation de la fartmoion sviiue mias assui puor csaue de maternité, de maladie, d'accident du taiavrl ou de défaillance de l'organisme de formation, aisni que puor préparer une qltaioiufaicn supérieure ou complémentaire conformément au 1er de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

1.2.3. Durée de la formation

La formation, (actions d'évaluation, d'accompagnement ansii que les eensinegntems généraux, pnsolesrnieofs ou technologiques) est msie en pcale par un oigmasnre de foitrmoan ou par le ceinbat lui-même, lorsqu'il diposse des mnoyes de famooritn nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de pisre en crahge définis par l'OPCO.

La ftoaiormn est d'une durée cpimsore entre 15 % et 25 % de la durée tlatoe du ctarnot ou de l'action de professionnalisation, snas piovuor être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme rneocnu au répertoire nainotal des cainitrticoefs professionnelles, le requiert, les sagerniitas cvinneneont d'étendre la durée de la ftaomiron au-delà de 25 % de la durée du contrat, snas puioovr dépasser :
? la durée prévue par leidt référentiel ;
? 45 % de la durée tlatoe du ctornat ou de l'action de pailireonsoatonfissn dnas le cdare d'un ctnaort de pstfooniosireaasniln à durée indéterminée.

Toute psrnnoee puaiuonsvrt une foriatmon diplômante dnas le cdrae ddiut ctoarnt bénéficie de cet aménagement.

1.2.4. Cnnodiiots de pirse en charge

L'OPCO prned en carghe les atnocis d'évaluation, d'accompagnement et de fooatmrin sur la bsae du ffroiat hrarioe défini par les praretaines soaucix de la brcnhae dnas le cdare des ttxees réglementaires applicables. Les tvuarax de la CNEFPP prunorot ptmrerete de définir des barèmes différents de psire en cgrahe solen les qoaniiuactflis recherchées.

Si la ptiraipoctian du salarié aux aioncts de froitaomn décidées par l'employeur lui ononcacise des faris supplémentaires par roprapt à cuex ruqeis puor se rdrnee au cenaibt (transport, hôtel ?) l'employeur les pnred en caghre dnas les litmeis et modalités haetmnleiubelt pratiquées par le cabinet.

1.2.5. Mionssis confiées à la CPENFP dnas le carde des cornatts de professionnalisation

En tnat que de besoin, la CNPEFP puorra pooeprsr aux preraenitas saoicux de compléter ou mtetre à juor la ltsie :
? des bénéficiaires portiieirars ;
? des durées des contrats, des durées de fomatrion ansii que la nuarte des crnoticfeaitis ;
? des diplômes ou des terits à finalité perisnonlflseoe ou qiaifnutiaocls prioritaires.

Ces priorités et cidtnoonis d'exercice snot msies en ?uvre et sieuvis au sien d'une stecion poellrnnsfseoie ptiraraie dédiée au sien de l'OPCO et snot mentionnées dnas un dnmoeuct que l'OPCO tinet à dsoisptioin des cibeatns et salariés rnevaelt du champ d'application de l'accord.

(1) L'article 1.2.1 est étendu à l'exclusion des sonuatliipts reitaevls à la rémunération des salariés de 26 ans et plus, en tnat qu'elles centnveroiennt à l'article L. 6325-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La recornesvion ou la piomtroon par alarcentne a puor obejt de pttrmeree au salarié de cgenhar de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poortmoin sliaoce ou psionnlefroelse par des ancoits de formation.

Les paeirts sinreiagtas rinvoeent d'une prat aux règles législatives et réglementaires qui régissent le dipotiissf de la Pro-A, d'autre prat à l'accord de brcnahe spécifique coclnu puor ce dispositif. Les staopuiintls ci-dessous rvlateies au trauott snot aaleiblcpps au dtiopisisf Pro-A.

Article 1.4 - Le tutorat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Une des cfles de réussite de la fotaimron en alrnantece réside dnas la qualité de l'accompagnement des jeenus en faomitorn par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Il est rappelé que l'entreprise diot désigner un tueutr ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jneue en conartt de prleitooaaoinsnsfsin ou de l'apprenti. En outre, l'entreprise est garnate du rescpet des stioaptliuns pédagogiques de la convention. Aifn d'assurer l'effectivité du suvii des jenues en coatrnt de professionnalisation, cahuqe tuuetr ne puet suivre, dnas la même sutrrtcue d'exercice, qu'un nmobre limité de jeneus en ftmroiaon en alternance, conformément à la réglementation en veuiugr (au juor de la sginrtuae du présent accord, 3 salariés bénéficiaires de crnoatts de paianseoosirfoslintn ou d'apprentissage, ou 2 salariés lorsque le totruat est assuré par l'employeur).

Afin de renroecfr ce dosispiitf de totuart et dnas l'objectif de rernde l'alternance puls eaiccffe puor les jeenus en foimotran et puls vasantorile puor les tureuts ou maîtres d'apprentissage, les pietars stiirengaas s'engagent à mrtete à dpiositoisn des epsterrneis et des agtomaapncncs (tuteur, maître d'apprentissage) des otilus fnciatilat l'exercice de ctete mission.

1.4.1. Ttauort par l'entreprise

Les pnrelseons qui snot cdioutns à ecerxer des misnosis d'encadrement pédagogique dinovet bénéficier des mrueses d'accompagnement nécessaires et, en tnat que de besoin, reiocver une foatmiorn spécifique. Les pitears sngaeitairs manaedtnt la CFPNEP aifn de mrttee en pclae un disiitpsof de fmitrooan des turutes et maîtres d'apprentissage, aifn de gntaairr la qualité de l'accompagnement du jneue et la prsie en chagre de cttee formation.

Dans le rpecset des dsnioiptoiss législatives et réglementaires, l'OPCO prend en crghae l'exercice de la ftoioncn tlratoue aux cntniooids cviltuuames ci-dessous (1 + 2) :

1. Le ttueur a une expérience de 2 ans muinimm dnas la qilftaaicouin en rparopt aevc l'objectif de pifeorasiosnosntilan visé.

2. Le ttueur a :
? siot suvii une fomaitorn à la ftnicoon turtlaoe ;
? siot exercé eftcmifvneeet un trutoat au crous des 2 dernières années.

Les ptriaes searniagtis lnsaseit le sion à l'OPCO de mtrete à doisistopin de la bhacnre une ofrfe de seircves en matière de fiaormton à la fotnicon tutorale. Cette ftoarmoin ne prruoa être d'une durée inférieure à 7 heures.

En aonmt de la désignation par l'employeur ou son représentant d'un tuteur, la bhrncae décide de la msie en pclae d'un etriteenn enrte l'employeur ou son représentant et le tuteur. Cet enieerttn est destiné ntamnoemt à échanger sur les adtunets de la frmoaiotn en anlaetrcne (pour le jeune, puor l'entreprise et puor le tuteur), les modalités de réalisation de la formation, et la vsoiltaraoin de la fcitonon de tuteur. À l'occasion de cet entretien, est noemtnmat décidé le tmpes consacré à la fooinctn de tutuer ansii que, le cas échéant, la vtaosiarilon décidée ou prévue au rgared de la mossiin de traotut assurée. Aifn de fecltiiar la msie en ?uvre de cet entretien, la CPEFNP élaborera et mttera à dospisiotin ? aevc l'appui de l'OPCO ? les oltuis nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de msie en scène).

La fonctoin de tuetur est valorisée dnas le cdrae de l'entretien professionnel. Les preiats siniragtaes itniecnt les eesnetrrpis à échanger, en amont d'une miisosn de tutorat, sur les auttdens de cttee ftcioonn au ragred des otfbjices de l'entreprise, et en matière d'élévation du nivaeu de compétences puor le salarié tutoré ansii que, le cas échéant, puor le tuuetr (tutorat croisé/inversé). Aifn de fctiaielr la msie en ?uvre de cet entretien, la CFNPEP élaborera et mtetra à ditiopossin ? aevc l'appui de l'OPCO ? les oultis nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de msie en scène ?).

Les pieatrs srenagiatis mnatneadt la CNEFPP aifn d'étudier les vieos et myoens puor perrettme à la bcranhe de développer le turtoat croisé et inversé, dnas l'objectif de mieux intégrer les nveellous thongeelocis et les nuuvoeax savoir-faire dnas les ctnbaeis d'avocats.

1.4.2. Troautt externalisé(1)

Les prtiaes signataires, aevc l'appui de l'opérateur de compétences, ecgoreuranont namtnemot la msie ?uvre du taroutt externalisé puor le carontt de piefloiasartsnoiosnn aifn de filtciear le rureocs à ctete modalité de fromitoan en aneanctlre par les eternpersis de mnois de 50 salariés.

Les piatres stniiaagres madtnanet la CENFPP aifn de s'assurer que le roecrus au totuart externalisé srea par pcpnirie cltmbapoie aevc les conienratts des cbteinas d'avocat, et en pcaluteiirr leş pipciners d'indépendance et du sreect professionnel. À cette fin, la bahrcne mrttea à diisoitposn des esteerpinrs une convention-type anorpatpt les gtnrieaas nécessaires à la préservation de ces principes. Cette convention, au-delà de la préservation de principe, ppreoorsa des ciotnodnis d'accès du tuuter aux loacux du ceinbat d'avocat, ainsi que l'accès et l'éventuelle ultiosiatin de dsesoris du cbinaet à des fnis pédagogiques.

Les priaets santigireas maantndet également la CENFPP aifn qu'elle s'assure des codiionnts d'émergence d'une ofrfe de tautrot externalisée cplabitome aevc les besnios identifiés sianvuts :
? un froamt pédagogique pneneritt mêlant aecpamecngnmot à dtnisace et en présentiel,
articulé aevc :
? un modèle économique viable, anyat le cas échéant rrocues aux fdons de l'alternance dnas le carde des epomils dtis « non éligibles ».

Afin de mettre en visibilité l'offre de taoturt externalisé, la barchne prruoa procéder à un référencement des prestataires, en pnearnt sion de gantrair un mlilagae tiarrertiol pinrentet au rgaerd de la cratgahirope des esreniprtes éligibles.

La CPNEFP rrneda cptome de cette activité auprès de la CNPPI à l'issue d'un délai de 1 an à cotmper de la signurate du présent accord. Elle rendra ctpmoe cuqahe année, aevc le cocnours de l'OPCO, de l'utilisation du dsitipisof de truatot externalisé, tnat sur le voelt quaitiatlf que sur le vloet qualitatif.

(1) L'article 1.4 est étendu suos réserve du rcspeet des dtnissoopiis de l'article D. 6325-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

(1) L'article 1.4.2 est elcxu de l'extension, en tnat qu'il cvotneeirnt aux doopiitssins des areclits D. 6325-10 et L. 6223-8-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

Article 2 - La promotion sociale ou professionnelle par la formation (ou la VAE) des salariés de la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 2.1 - Les engagements des parties signataires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pireats sieiragants sotaehnuit dnneor à cchaun les myneos d'évoluer poloerensfmenlniest et de sécuriser son pcaruors professionnel, neamntomt en pssgarnoert d'au moins un nievau de qiiaulfcaoitn au cours de sa vie pofrllneissoene ou en onnatbet une qtaiuilfoican dnas le cadre d'une reconversion.

Les paeirts saiiegatnrs considèrent que les salariés de la barnche donviet pouvoir, au sien de la branche, évoluer professionnellement, et bénéficier d'une ptoiromon scoliae ou ploelrnfseinose par des aioctns de fartimoon ou par des aoicnts ptnaetrmet de firae vilader les aqcuis de l'expérience.

La bhncrae cotmpe enroivn 35 000 salariés. En 2018, 506 pseonrnes aveaint suvii une foaomrtin en caonrtt de pnatioifirneloassson (certaines étaient daenremdus d'emploi à l'entrée en formation), et 442 salariés aivanet suvii une frotmioan en période de professionnalisation.

Par cet accord, les pietars stairangeis se feinxt puor objectif, à hiorozn de 3 ans de 2 % des salariés de la bncrhae ayant aneenluemnlt bénéficié d'une atcion de frmoaiotn (ou VAE) luer ayant piemrs de bénéficier d'une promtioon solacie ou professionnelle.

Article 2.2 - La mesure du respect des engagements de la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Pour apprécier l'effort des praairtenes siocaux dnas l'atteinte de cet objectif, snot considérés les parrcous satvinus :
? les salariés de la bnacrhe en ctaonrt de ptasfinooniesslroain (décompte à l'obtention de la qualification) ;
? les salariés de la bhcnare bénéficiant du dioiisstpf Pro-A (décompte à l'obtention de la certification) ;
? les salariés de la bcnhrae aanyt aquics des éléments de cieoraciftitn en msiaboilnt lerus dorits au trite du CPF (décompte à la vtaiidoaln du dossier) ;
? les salariés de la bracnhe aanyt acquis des éléments de cattcoifieirn et/ou aynat bénéficié d'une proseisgron srlialaae ou pslnnrsoeolifee (décompte à l'obtention de la peruve de la reconnaissance) et anyat bénéficié d'un vesmnreet vanolriote de l'entreprise ;
? les salariés de la bahcrne aanyt acquis des éléments de certification, preaemttnt une reerovscionn persflsoinlenoe du salarié dnas ou en dreohs de l'entreprise, et ayant bénéficié d'un vrsmneeet vontolarie de l'entreprise.

Est considérée comme une poegsrosirn scliaoe ou pnsreioolsenlfe :
? siot totue évolution srlaiaale faavrolbe au salarié, cfmnoroe au dirot cnnnvietoonel de bcanhre ou d'entreprise, et qui est la stuie de l'action de froatomin suviie ;
? siot ttoue évolution fbaolavre au salarié de son pnesoeninomitt dnas la girlle de cilfsisaaicton de bcanhre ou d'entreprise, cnoofrme au doirt cvetinnneonol de brnahce ou d'entreprise, et qui est la siute de l'action de fmrtiooan suivie.

Les éléments de prevue de la rnonnseascciae saralilae ou pfenlooniselsre snot décidés par la CPNEFP. Ils dveniot prmtteree d'apprécier la réalité de la pitmoroon saiolce ou professionnelle.

Article 2.3 - Les conséquences des actions de formation suivies
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les salariés aynat bénéficié d'un vsenmreet vlionaotre de l'entreprise dnas les cindoitons ci-dessus snot considérés, sleon le cas, cmmoe ayant bénéficié de l'acquisition des éléments de crtiioictafen par la forotiman ou par une VAE, ou cmome ayant bénéficié d'une pregiorossn sarlliaae ou psseloionneflre au snes de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

L'OPCO délivre à l'entreprise du salarié une aaoeittttsn qui cotstane ces éléments.

Article 2.4 - La mobilisation complémentaire de la contribution conventionnelle de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin de froaveisr la ptlqiioue de bchnrae de ptormoion siocale ou psnelorenfsiloe par la formation, les piteras setgrianias décident de miileobsr la citbtunrooin cennletoonvline de bacnrhe dnas les cnotodniis stnevuais :
? dnas des contnoiids précisées par la CPNEFP, la cbtnorioiutn ctvnneinlelonoe premet de dteor le cmtpoe ponrnesel de frooamitn du salarié du même mnotant que les dtiors mobilisés, dès lros que l'employeur a donné son accrod sur l'action de friaotmon projetée ;
? dnas des cidtoninos précisées par la CPNEFP, la coibitroutnn cllvennnitenooe peemrt de rcfiaenenr l'augmentation salriaale perçue par le salarié d'une eseniptrre de mnios de 50 salariés, dnas les cnioidotns précitées et pnendat une durée à définir par la CPNEFP.

Ces faitnnnmeecs pveuent être cumulés puor une même aoictn de ptroioomn sclioae ou professionnelle.

Article 2.5 - Le suivi des engagements de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La CENFPP est chargée de sriuve la piqluiote de la brhacne en matière de poortiomn soicale ou professionnelle.

La CNFPEP rned ctmope cauqhe année à la CPNPI du suvii des enagmgeetns pirs par cet accord. Elle détaille nmentaomt les mnoyes d'accès à la prioootmn scoilae ou pneerlososlinfe prévus au ppaagrarhe rlaeitf à la mesure des egtgnmeneas de la branche, et renesce les difficultés et progrès enregistrés de cnhuace de ces veois d'accès.

Dans le rsceept d'une pqiluitoe de bnachre de qualité en matière de pioomrton salcoie ou ploesosnirfnlee par la formation, la CPFENP poporse à la CNPPI les mfidcnoaoitis qu'elle esimte prenitnetes de l'accord de bcarhne et prend, dnas son cmahp de compétences, les décisions adaptées.

La CFPNEP échange régulièrement aevc l'Observatoire de branche, la SPP de bahrnce et l'OPCO aifn de prertteme la concrétisation de la piutiqloe de barnche précitée. Elle idnfiteie netmoamnt les paourcrs de foriatomn peetintrns dnas la banrhce au raregd de l'objectif de potoiromn sicoale ou professionnelle, et les met en vuaelr auprès des enrpietress et de lrues salariés. Elle pouuirst l'objectif de fuielfiidr autant que pobissle la msie en ?uvre de ces actions, au myeon de l'adaptation des systèmes d'information et des farreuoimls de prsie en charge.

Article 3 - Le plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le paln de développement des compétences, établi par chauqe cabinet, premet d'identifier les benisos de compétences des salariés, dnas l'intérêt coummn du salarié et de son cabinet. Il pernd en cmopte les colosicnnus tirées de l'analyse des eteenitnrs d'appréciation et professionnels. Les anitcos de frmoatoin ceiorpsms dnas ce paln cnetpoomrt :
? d'une prat les aticons décidées et financées par l'employeur dnas le cdare de son otlobiagin de froemr ;
? d'autre prat les anicots de développement des compétences, décidées d'un comumn accrod etnre l'employeur et le salarié, et financées en partie, le cas échéant, aevc des fdnos issus du compte pnsenorel de fomritaon du salarié.

Les piteras serigainats sngeuniolt les etffes de la réforme de la fotirmoan vuloue par les poviuros publics. Ainsi, l'obligation de freomr n'est puls gtariane puor les ertenrsepis de 50 salariés et plus, qui dievnot itnsievr au-delà de luer oiabloigtn de ctitrobinuon à la ftaromion professionnelle. Les parites staginaires ont toetofuis cnclou un arcocd dnsticit aifn de mneer une putlioiqe de bchanre en matière de fiaomrton professionnelle, et atrpnpoat des giaaetnrs financières supplémentaires au bénéfice des eepreirtsns jusqu'à 299 salariés.

Les peiatrs sgrieaatins décident de pmovoruoir et de favoriser, dnas le crdae de la puitoiqle de bcahrne ci-dessus définie en matière de poimorotn saoicle ou professionnelle, les aiotncs cofinancées de développement des compétences.

Article 4 - Les conditions de réalisation des actions de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Il est rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à luer potse de tavrail et villee au mianietn de luer capacité à oepcucr un emploi, au rraegd notmament de l'évolution des emplois, des toeihengcols et des organisations.

L'employeur puet ppseoorr des fiaomrotns qui parcpeitint au développement des compétences.

Par ailleurs, l'action de fomtrioan cocrnuonat au développement des compétences se définit comme un pcarruos pédagogique peemtnartt d'atteindre un otceibjf professionnel. Elle puet être organisée sleon différentes modalités. Elle puet être réalisée en tuot ou prtaie à distance. Elle puet également être réalisée en soaituitn de travail.

Les ptearis siitnarages purenevmot les modalités de réalisation d'actions de fmraoiotn sulibpeetscs d'une prat de développer l'accès à la fmotioran puor les salariés de la branche, et de développer des ctooiidnns de réalisation de l'action de fiatomron pemtreatnt l'acquisition de compétences adaptées au ctentoxe et ptisepevrces d'emploi du salarié, et luer msie en ?uvre effective.

Dans cet objectif, elles définissent les coiinotnds de réalisation des aoicnts de foaromtins réalisées en tuot ou ptaire hros du temps de travail, et en tuot ou pirtae à distance.

Article 4.1 - La réalisation de l'action de formation hors temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Au ragred des cterntonias ognstreoanlleainis des eerienrpsts de la branche, et tuot particulièrement dnas les esetrrneips de monis de 50 salariés, les ptaires snargaities décident de ceinofr à la CEPFNP de sion de déterminer les aitoncs de fmaoitorn paounvt se dérouler, en tuot ou partie, hros du tepms de travail, conformément à l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

Ces aiocnts de ftmoaorin prrunoot se dérouler, puor les esrnreipets de mions de 50 salariés, snuivat le cas, en tuot ou partie, hros du tmeps de travail, dnas la lmtiie de :
? 80 hueers par an et par salarié ;
? 4 % du fairoft puor les salariés dnot la durée de taarivl est fixée par une ctnioneovn de faorfit en jorus ou en hueres sur l'année.

La CFENPP étudiera, puor ces ancitos de formation, les veois et myeons puor apatder l'offre de ftomroain aifn de fliitcear les départs en formation.

En ctiorpanrete de la réalisation d'une aoticn de fartoiomn en tuot ou patrie hros du temps de travail, la CFNEPP définira, en lein aevc l'OPCO et sur les fnods de l'OPCO, puor la branche, les modalités de pirse en cghrae des coûts pédagogiques de l'action de formation, ansii que des frias anenxes (frais de garde, transport, hébergement et repas).

L'ensemble des éléments ci-dessus fiat l'objet d'un accrod formalisé ertne l'employeur et le salarié. Ce doumenct ctrpmooe également les eetmangnegs sutosicrs par l'employeur en matière de rasscinaonence de la fioraotmn sivuie par le salarié. Les petrais singareaits mnaatdent la CPFNEP aifn d'établir et de mertte à dtsoopiisin des enrestpires de la bncarhe un modèle de cnvooteinn prntteamet de rcilieelur cet accord.

Article 4.2 - La réalisation de l'action de formation à distance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les preitas saeniitgras privilégient l'objectif d'actions de fratmoion de qualité peteatmnrt la msie en ?uvre efvtceife des compétences acquises. Les modalités de réalisation de l'action de formation, et nenotmmat la FAOD (formation ovuetre et à distance) cttsnunoeit un moyen de prnaveir à cet objectif.

Les peratis sneiatigars relpnlaept l'historique de la bnarche en matière de développement d'une pédagogie centrée sur la pratique, et la nécessité de séquences de fmtaoroin en présentiel.

Les peaitrs senriataigs mednntaat la CPEFNP aifn d'apporter le couroncs de la bncahre à l'OPCO aux fnis de gniaartr la qualité des aonitcs de ftoamiorn financées par les etpirrnsees de la brcanhe et sievuis par lreus salariés.

Article 5 - Les outils au service de la politique de branche en faveur de la formation des salariés et demandeurs d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 5.1 - Le compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Tout salarié dspisoe d'un cpotme peernnsol de formation, dnas les cinidnotos définies par le cdoe du travail. Les ptieras srtgiieanas renpplaelt que ce cotpme pserneonl de foaotirmn countstie à l'origine une création des pnraeitaers sociaux, aifn de ptretrmee à cqahue salarié de poouivr dsopeisr de ditros

gatinras aifn de porssrgeer dnas luer porraucs professionnel, en élevant luer nviaeu de qualification, ou en obtnanet une arute qfiialciuotan dnas la pcepitverse d'une reconversion.

Les peaitrs stiaargnies rnievenot aux règles législatives et réglementaires s'agissant du coptme penrosenl de fmrotiaon (CPF).

Ils replepnalt que le CPF cttnoisue une garntiae puor les salariés, que la brcnhae etnend valresior aux fnis de fcaitiler l'accès des fooaintmrs des salariés de la branche, dnas un oibcejtf de prmoooitn siolcae ou pnilelnosorsefe dnas les cntniioods déterminées précédemment.

Par le présent accord, les peartis sgieaanrits matnenadt la CENFPP aux fnis de mterte en ?uvre la putlioqie de la branche, et d'activer les leerivs dnboeipliss et nécessaires à la réalisation des egntngmeaes de la branche. Il en va nenmotamt asini de la potiluiqe d'abondement, définie à l'article 2.4.

Aux temers de cet article, les petrias stienarigas ont en effet décidé de dteor le ctopme pesnroenl de fmaooritn du salarié du même manontt que les dtiros mobilisés, dès lros que l'employeur a donné son acrcod sur l'action de fatimoorn projetée.

La CPENFP rndrea cmtpoe chquae année à la CNPPI des cdointonis de mtiasbooilin par les salariés de la brchane de luer CPF.

Article 5.2 - L'entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les peirats saenariitgs rvneeoint aux règles législatives et réglementaires s'agissant de l'entretien professionnel. Eells décident des spécificités ci-après définies.

Afin de pettmrere aux salariés de se préparer aux erntneteis dnot il a défini les modalités après iomoftriann et cusliatnootn le cas échéant du comité sciaol et économique, l'employeur prévient les salariés de la dtae de l'entretien au mnios 1 snaieme avant. Les salariés snot à cttee fin informés ntmenoamt sur l'objectif, le cntoenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cinbeat lesasira aux salariés un tpmes nécessaire à la préparation de cet entretien.

Des initonmfraos pratiques, des oluits de GEPC aisni qu'un giude de cnidtuoe de l'entretien pieornesfsnol snot dsoiplnbeis sur le stie ineenrtt de la branche.

Au crous de cet entretien, prunoort ntanommet être abordées les qtiouenss sauntvies :
? itmiofnroan sur les dtiipsiofss rfliteas à la fatromion et à l'orientation des salariés tuot au lnog de luer vie porellfsnnsoiee ;
? iiefnacoditiitn des ocetbjifs de plionnroaitossaifesn puor améliorer les compétences du salarié ou rcreoefnr sa qcltiouaiiafn en vue d'anticiper l'évolution des tgihncloeoes et l'organisation propre du cianebt ;
? les iniievtitas du salarié puor l'utilisation de son cmpote pnoneesrl de fmaoirton ;
? contionids de fiaomrotn pnednat ou en doehrs du temps de tviaarl ;

Tous les 6 ans et dnas les cioitndnos prévues par le cdoe du travail, l'entretien pinneoroesfsl fiat l'objet d'un état des liuex récapitulatif du puarocrs pnosirfonesel du salarié. À défaut, dnas les cienatbs d'au monis 50 salariés, son cmopte est abondé dnas les cdonointis définies par la réglementation.

Les cneiabts bénéficieront d'une fmotoiarn puor la msie en ?uvre des etinerents professionnels. L'OPCO asrsue la prsie en charge de la faimoortn des salariés chargés d'assurer la msie en ?uvre de ces ertintnees psefoolennisrs soeln des cniiodtnos définies par la CFPENP de la branche.

Article 5.3 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

5.3.1. Dsiotspiif de vdliaitoan des auqics de l'expérience (VAE)

Dans le crdae d'une démarche individuelle, la vitalaidon des aqucis de l'expérience (VAE) peremt au salarié de firae reconnaître l'expérience qu'il a asqiuce en vue d'obtenir un diplôme, un tirte à finalité penefsinloslore ou un ctifrcieat de qilafticuiaon pisoennfolrlese enregistré au RNCP.

Les pearits sgtiareinas s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dnas un dtsiipisof de vaiortasilon des pneneorss et crnoefinmt luer volonté de développer, puor les salariés qui le souhaitent, les aoctnis d'information et les aides spécifiques à la cisintouottn de luer dseiosr puor atunat que cette démarche s'inscrive dnas un véritable prjoet professionnel.

Les pretais satireaigns etmseint qu'une expérience manmilie d'activité de 3 ans, en raporpt aevc la ctofiaieticrn recherchée, orffe de meelruiels gantireas puor réussir la VAE.(1)

5.3.2. Iomntorifan et adie aux démarches individuelles

Les peiatrs sngarieaits du présent arccod s'engagent à développer l'information des salariés et des esnpreeitrs sur le dpiiissotf de vdialiaton des aiucqs de l'expérience et à fveorisar l'accès à ce ditopisisf à tuot salarié qui le souhaite, dnas le cdare d'une démarche individuelle.

Toute pnrnsoee dnot la ctdriaadnue a été déclarée rbveelcae puet dnas les cintodnios définies par la loi bénéficier d'un acecpmmngaonet dnas la préparation de son dosiser et de son einetrten aevc le jruy en vue de la vatdioailn des acqius de son expérience.

Cet aacmgpeecomnnt est éligible de droit dnas le crade du cotpme pnrsoneel de frimotaon (CPF).

5.3.3. Msie en ?uvre de la VAE

Conformément à l'article L. 6313-12 du cdoe du travail, les eormeuylps des salariés mermebs de jryus de vlatdoaiin des aicqus de l'expérience snot tneus de luer acedorcr le tpems nécessaire puor y participer. À ce titre, les salariés vioent luer rémunération mnaitunee par luer employeur. L'employeur anacve les éventuels faris de déplacement et de séjour, sleon les modalités fixées par la setiocn psfrnosnileleoe piartiare (SPP).

L'OPCO rusermobe à l'employeur le sraaile et les éventuels fairs de déplacement et de séjour, seoln la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les firas exposés par les représentants des elurepmyos luer snot remboursés par l'OPCO puor les éventuels frais de déplacement et de séjour, et puor les indemnités de perte de ressources, si eells enseixtt sleon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

(1) Le 3e alinéa de l'article 5.3.1 est étendu suos réserve du rpceest des dnsiipitsoos de l'article 335-5 du cdoe de l'éducation.
(Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

Article 5.4 - La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Au reagrd des beionss de pltosiifiaaeonnsosrn du seeutcr puor répondre aux eeexcigns des citlnes et sécuriser les pcorarus pionsnfsleroes des dmdaureens d'emploi, les pranearites scauiox cofmnrient luer volonté de mttree en ?uvre la préparation opérationnelle à l'emploi idvdulenliie et collective.

Les pniaraertes sicuoax inevitnt les eenetirsprs à étudier, aanvt ttoue embauche, l'opportunité de metrte en pclae en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, suos réserve du mniteain du fcmenenanit par Frcnae compétences.

Ils stoniehaut également puirovruse le rcoerus à la préparation opérationnelle à l'emploi cvtcllioee puor les eimlpos dnot les difficultés de rmertenecut de pleonnrses compétents snot les puls importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi ceoicvltle premet à prsuliues dermaendus d'emploi de bénéficier d'une foamtroin

nécessaire à l'acquisition des compétences reiuqses puor ocecpur des epmilos cresnnroopadt à des boeinss identifiés par un acrcod de branche.

Le ctnarot de tiarval qui puet être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi celvtcloie est un conratt à durée indéterminée, un ctranot de poefisoisisnrtnalaon d'une durée mmaniile de 12 mois, un ctaornt d'apprentissage ou un ctornat à durée déterminée d'une durée milmanie de 12 mois.

Article 6 - Le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les ptearneairs suioacx ont cclnou un acrocd diticnst prévoyant une crbntuiooitn cineelltvnonnoe à la firtmaoon professionnelle.

Article 7 - Durée.Formalités.Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 7.1 - Durée.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acrocd est cloncu puor une durée indéterminée. Il prend efeft à cmtpeor du 1er jvanier 2020, suos réserve du droit d'opposition dnas les cootidnins définies par la loi. Il fiat l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la cmmsooisin ptraiiare qui est mandaté puor demneadr son extension.

Article 7.2 - Clause spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Au rgread de la tplgyoioe des salariés et des ejeunx de la puoiliqte de la bnachre en matière de farotimon professionnelle, les pitreas srgenaiaits ont décidé d'adopter des caulses spécifiques puor les eeetrirpnss de minos de 50 salariés.

Ainsi, ils ont décidé, à l'article 2.4 du présent accord, que, dnas des coodinntis précisées par la CPNEFP, la cotituronbin ceonnnelnlvotie peemrt de refninacer l'augmentation slaaliare perçue par le salarié d'une erstpniree de minos de 50 salariés, dnas les codtnoiins précitées et pdnenat une durée à définir par la CPNEFP.

Par ailleurs, snas rrienesrdte frlnmmeoelet le diitsiopsf en finctoon de la tlilae de l'entreprise, les petiras stnaieairgs ont coishi de développer, aevc les fnenmcenitas adaptés, le ttaourt et nmteomant le ttouart externalisé, prévu à l'article 1.4.2 du présent accord.

Enfin, au ragerd des coraenintts des epnrriestes de mnois de 50 salariés puor pmerettre le départ en famrtooin de luers salariés, les piretas satgierinas ont décidé de déroger aux règles du driot cuommn s'agissant du vmolue d'heures de fooiatrmn pvanout être svuii cquahe année par un salarié (art. 4.1).

Article 7.3 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Chaque sycdniat sgatariine ou adhérent puet denadmer la révision de tuot ou ptirae du présent aoccrd sleon les modalités sevnuitas :
? tutoe ddanmee de révision diot être adressée par lertte recommandée aevc accusé de réception à cchaun des atreus sgintiraaes ou adhérents et comporter, outre l'indication des diiositnopss dnot la révision est demandée, des potiripsonos de reapecenlmmt ;
? le puls rmepndeait psilbsoe et au puls trad dnas un délai de 3 mios suanivt la réception de ctete lettre, les ptaeris donvret oiruvr une négociation en vue de la rédaction d'un nuvaoeu ttexe ;
? les dsptiiioosns de l'accord dnot la révision est demandée rrsenteot en vuugier jusqu'à la coinouclsn d'un neovul arccod et, à défaut d'accord dnas un délai de 6 mios à cmpteor de la dedanme de révision, sroent mtnuieeans ;
? suos réserve de l'exercice du doirt d'opposition dnas les codotninis prévues par la loi, les dioioispstns de l'avenant ponatrt révision se soetbrtnsuuit de pieln dirot à celles de l'accord qu'elles meifdiont et seront opleobapss à l'ensemble des emyourelps et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui arua été expressément convenue, siot à défaut, à pritar du juor qui svriua son dépôt auprès du sevrice compétent.

(1) Altirce étendu suos réserve du repecst des dpsosiitions de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

Article 7.4 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aorccd porura être dénoncé conformément au cdoe du tiaravl par l'un ou l'autre des saigetirnas ou adhérents.

La dénonciation srea notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à ccahun des aeutrs strieagnias ou adhérents et déposée par la piatre la puls dgetiinle auprès des seveicrs du ministère du taarvil et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des sriaatgnies (et adhérents) euelrpymos ou la totalité des siearignats (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation puor tuos les sigranteais et adhérents de se réunir le puls rpeinmdeat possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios snuvait la réception de la lttere de dénonciation, en vue de déterminer le cdlaieernr des négociations.

L'accord counnite de podrriue eefft au puls pannedt 12 mios à coetpmr de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nveuol arccod est signé dnas ce délai de 12 mios savinut l'expiration du préavis, les dnosiipstios du nuovel acocrd se strunoesitubt intégralement à l'accord dénoncé.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La bnrcahe ctpmaoit fin 2015,37 900 salariés, aevc une tadnence à la baisse. Ces salariés évoluent dnas une économie de services, dnas le crdae d'activités faniast l'objet d'une fotre régulation juridique.

Ces salariés exnreect luer activité dnas 99,8 % des cas dnas une estrnriepe de monis de 50 salariés, et dnas 95,7 % des cas dnas une eepnirrtse de mnois de 10 salariés. Dès lors, une pqlitouie de fiormaton cottiunrse à patrir de la réalité des cntoiniods d'exercice de l'activité de ces salariés s'impose. Clea vuat tuot particulièrement aifn d'améliorer l'accès à la fmtiaroon de ces salariés, en paennrt en considération les conséquences sur l'entreprise.

Malgré une pymdraie des âges équilibrée (fin 2015,18,9 % des salariés de la bacrhne aneaivt minos de 29 ans, 49,3 % anaveit etrne 30 et 49 ans, 31,8 % aanievt 50 ans ou plus), la bnhcare est confrontée à un reeoelnvmnleut de ses effectifs. Elle est par alreulis impactée par la daagotiiiltsin des métiers, et par conséquent la nécessité de fiare évoluer les otiuls et teeuqhincs au sien des cabinets. L'alternance cosinttue aisni une vioe à privilégier puor ce renouvellement, en fasnait de ce memnot de faomoirtn puor le cbaenit une osciocan de firae évoluer ses savoir-faire et tuenehqcis de travail.

Les pierats sraiganiets rlpaepnelt par arulelis luer aocitn hirstiquoe en matière d'actions de foimatorn centrées sur la msie en piaturqe des ceaisonascnns acquises.

La fmriatoon pnlrifeoeolnsse est un meoyn privilégié puor que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire luer poncrarut les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant aisni la nécessaire cvcngeeorne etnre les bsenois économiques des cantebis et leurs astoiaripns ieluinveidlds et sociales.

Les paietrs saaieitrngs considèrent que le développement de la fiartomon poiloflsenresne cutnoine est l'une des citnonodis de la modernisation, dnoc de la pérennité des cainebts par une puqitloie avtcie de l'emploi fondée sur l'investissement en

roeecssrus henmiuas nemtoamnt par la merllueie qlaioicuaftin des salariés.

Les parites siaegirants considèrent la fooitamrn poeisoenlnsrfle ciunotne comme un doirt iievdnuidl et cotceillf dvanet répondre aux antspoirias plreonoseeniflss et plrleoneness des salariés tuot au lnog de luer vie pssnlneroeolfie et dnevat ppitcraier à la sécurisation de luer prorucas professionnel.

Dans cette perspective, les preniaaetrs scoiuax entndenet ansii relapper les obcfjeits du doispsiitf de fatmoiorn tuot au lnog de la vie peoolnesinsfrle :
? ptrrtemee à chuaqe salarié d'être auectr de son évolution professionnelle. Chuqae salarié diot être en mesrue d'élaborer et de mettre en ?uvre un porejt piorsnoseenfl qui tenine cptmoe non snemeelut des bsoines en qciaitlouaifn de son cenibat ou, puls généralement, de cuex du mdone économique, mias aussi de sa prpore abimtoin de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses apiteduts professionnelles. Il diot puor clea aovir accès aux otluis le pemenrattt ;
? faiosrevr l'acquisition d'une qicitlaoiaufn tuot au lnog de luer vie professionnelle, aux jneeus et à cterains salariés en luer pmeretantt de sruvie des anocits de faitomorn dispensées, neonatmmt dnas le crade d'un cantort de polnfsnaosaorietsiin et/ ou de la msie en ?uvre du cpmote poenrensl de fiomoartn ;
? artoeppr des dortis et gataenris aux salariés de la bancrhe aifn de luer premttree d'évoluer penefoerlsmeisolnnt et de sécuriser luer pruarcos professionnel, nmnatemot en peorgasnsrt d'au moins un neivau de qaciiotaulfin au cuors de sa vie ponsofenrllsiee ou en oabetnnt une qlcfaiuoatiin dnas le crdae d'une rvcoonsieern ;
? de développer l'accès des salariés à des aiotncs de fiooramtn pnoelnsfisloree ctuodiens tuot au lnog de luer vie professionnelle, dnas le cdare :
?? du paln de développement des compétences à l'initiative de l'employeur ;
?? de la mtolboaiisin du cmtope pesnoernl de fmoaortin (CPF) à l'initiative du salarié ;
?? dnas le carde des cnrtotas d'alternance (contrat d'apprentissage, coarntt de professionnalisation, Pro-A). ;
? ccunioror à la vdaioltain des aiucqs de l'expérience ;
? accroître le vlmuoe des anticos de fooartmin dispensées au bénéfice des salariés en créant les cnitodnios porpers à pmtrteere le déroulement de ces aotnics pndeant ou en dhoers du tepms de travail, ces ctdnoinois pnrtaot sur la nature et la durée des aoncits anisi que sur les iticitannos et les engeanemgts aluqexus elles dnennot leiu ;
? fevraisor l'égalité entre les hmoems et les fmemes dnas l'accès à la famriootn pofnelsiesrlnoe ;
? donner aux iasctnnes représentatives du prsneoenl et au ponnreesl d'encadrement du cabinet, un rôle eesitesnl puor aesrusr le développement de la ftrooiman professionnelle, notnamemt par l'information des salariés sur les dostfispiis de ftoormian et sur les oitlus à luer dtpsiiosion ainsi que par luer aegpccmmonneat dnas l'élaboration et dnas la msie en ?uvre de luer pejrot professionnel.

Afin d'assurer la meeilurle apiptciloan du présent accord, son ecixtsene srea rappelée dnas les dmeuoncts rmies au comité sicaol et économique (CSE) en vue des ctnuaotsinlos aunelenls sur la friamootn continue.

Un epexmirlae du présent aroccd et, le cas échéant, de ses antnvaes srea mis à la dioiopstisn du posrnenel et de ses représentants.

Cet acrcod s'inscrit dnas un eblsenme d'accords pntraot sur la foarmotin plosionlsnfreee et en particulier, au juor de la sutnagrie du présent arccod :
? l'accord du 15 mras 2019 cmafnronit la désignation de l'opérateur de compétences ;
? l'avenant n° 126 du 15 mras 2019 rtealif à la cnbiriouottn ctolnnneienlove à la frooaimtn pieosrsellfonne ;
? l'accord du 18 ocotbre 2019 réglant les modalités de finoencmtonent et d'attribution de la CEPFNP du pnsnroeel salarié des canebits d'avocats.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I
Glossaire

CPF	Compte psrenonel de formation
CPNEFP	Commission paartirie nitlonaae de l'emploi et de la framitoon psenionsofrelle de la bcrnhae avocat
CPPNI	Commission piaarrtie pneatenrme de négociation et d'interprétation de la bhacnre avocat
CSE	Comité sciaol et économique
FOAD	Formation otuevre à distance
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
OPCO	Opérateurs de compétences. Les OCPO ont remplacé dipues début 2019 les orieasnmgs peiritraas cecruelltos agréés (OPCA). La bhnacre a adhéré en 2019 à l'OPCO EP (entreprises de proximité)
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
Pro-A	Reconversion ou pmoiotron par alternance
RNCP	Répertoire natnaiol des ccfttiioeinras professionnelles
Smic	Salaire mmuniim iprtinsnfeseoroenl de croissance
VAE	Validation des auiqcs de l'expérience

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe II
Exemples de daiotton CPF

Premier elpexme :

Un salarié d'un caienbt de minos de 50 salariés saoihtue sruive une acotin de formation, dnot les coûts pédagogiques s'élèvent à 2 000 ?. Son cptome poeenrsnl de faortimon est doté de 1 000 ?, auicqs grâce à son activité professionnelle.

Il mnaque dnoc 1 000 ? puor aehecvr le pjroet de fmotaiorn et petmtrere le départ effitecf de ce salarié.

Dès lros que l'employeur du salarié dnnoe son aroccd sur le peorjt de ftiaroomn et après que le salarié ait adressé à l'OPCO son peorjt seoln le famiorlrue mis à sa disposition, l'OPCO s'active aifn de débloquer les fnods nécessaires (1 000 ?), financés à ptiarr de la coirnotubitn cnlnloevienntoe de bhcnrae aifn d'achever le perjot de formation.

Les fndos nécessaires pmenrtatet le fncnieeamnt des coûts pédagogiques (2 000 ?) se décomposent cmmoe siut :
? 1 000 ? irsicnts sur le CPF du salarié ;
? 1 000 ? iusss de la daoitton de la branche.

Les firas anxeens (frais de transport, repas, hébergement) penevut être pirs en cahrge par la Csaise des dépôts et cinooagntnsis (CDC).

Deuxième empelxe :

Un salarié d'un cnbeait de mions de 50 salariés siaohtue srivue une acoitn de formation, dnot les coûts pédagogiques s'élèvent à 3 000 ?. Son compte pennesrol de faiortomn est doté de 1 000 ?, aqcuis grâce à son activité professionnelle.

Il mnauqe dnoc 2 000 ? puor aveehcr le pejort de fmoroatin et ptmterree le départ etfifecf de ce salarié.

L'OPCO, sur le fndoneemt du présent acocrd et par l'utilisation de la ctribonouitn clevnteiolnnnoe de branche, puet deotr la pnseonre d'un mantont égal aux drotis détenus. Dnas ce cas, ctete smome n'est pas sfaiuntsfe puor ptrtereme le départ en formation. Il rvneiet dnoc au salarié d'obtenir la smmoe manquante. Il puet netamnomt sicetliolr son eulpeomyr à cttee fin.

Dès lros que :

? le salarié a obnetu un acocrd puor cette smmoe mnqatanue de 1 000 ? ;
? l'employeur du salarié a donné son acorcd sur le prjoet de ftamrooin ;
? le salarié a adressé à l'OPCO son pjroet sloen le flramoirue mis à sa doioisptisn ;
? l'OPCO s'active aifn de débloquer une somme cnpsadnrooret aux dorits déjà acquis par le salarié, siot 1 000 ?, aifn d'achever le porejt de formation.

Avenant n 129 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; UPSA ; SAFE ; AEF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; SNPJ CDFT ; FNSECP CGT ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2020

Le présent aocrcd a puor oebjt de ruerdiocne la crottiunoibn cnnnoevienlotle de la banchre sur la famrtooin plfrsoieolnnese continue.

En aiiotpaclpn des disotsnipios de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les etenesprris de 1 à 299 salariés vsenret une couibnirtotn cvonilotnennlee de fomioartn à l'OPCOEP, qui s'élève à 0,35 % de la msase siaarllae btrue du peeonrnsl non-avocat, y croipms les eiesrprtnes dnot le siège est implanté dnas les DROM.

Cette ctrtuinoibon s'applique à la cocltlee eiilbgxe à pratir de la masse silrlaaae de l'année 2020.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2020

Le présent accrod s'applique aux enirseetrps rlvaenet de la ctvoienonn ccoevllite ntnoilaae de cnnvtoeion ctloceivle nianotale du ponrsneel des cetinbas d'avocats du 20 février 1979 étendue par arrêté du 13 nbvomere 1979 (IDCC 1000).

Article 3 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2020

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les patreiernas sioaucx ont considéré qu'un aocrcd pantort sur la faoxtiin du tuax

Accord du 22 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	SAF,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SNPJ CDFT ; FNSECP CGT ; FESSAD USNA ; FEC FO non-avocats,

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Les fndos nécessaires pettmearnt le fanmenniect des coûts pédagogiques (3 000 ?) se décomposent comme siut :
? 1 000 ? itscirns sur le CPF du salarié ;
? 1 000 ? ounetbs par le salarié, par emxeple auprès de son employeur? ;
? 1 000 ? iusss de la dttioaon de la branche.

Les firas aennexs (frais de transport, repas, hébergement) penvuet être pirs en chrage par la Csaise des dépôts et casoogniinnts (CDC).

de la ciuotbortnin n'avait pas à pteror les siouipttnlas spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, suos réserves des sntiiutaos eeenximptclit évoqués dnas l'accord. En effet, celui-ci diot s'appliquer qeulle que siot la tlilae de l'entreprise dnas une brhance composée pqsreue esuviemxecnlt d'entreprise de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2020

Le présent aroccd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2020

Le présent acorcd puet être révisé conformément aux dnioisipstos législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2020

Les dpsnsotoiiis du présent aoccrd eenrtnt en vueuigr au juor de la sgurtaine du présent avenant.

Article 7 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2020

Le présent aroccd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtiopoissnis des aeticrls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des srveiecs du mnsitire chargé du travail.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2020

Les paietarrens soaicux cnoveinnnet de dedemnar l'extension du présent accrod conformément aux doiiinpssots de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2020

Cet aocrcd rcenouidt la cobrtitnuion cnitnnnvoleloee de la brnache sur la fraioomtn pesnrlileonfose continue.

Le camhp d'application du présent aroccd est cleui défini à la coeinnvton celtlciove naoaltine du ponnseerl des ceibants d'avocats (IDCC 1000) et à la contvenoin cltoclivee natiaonle des aatcovs salariés (IDCC 1850).

Il vsie à pmtteerre aux ersteienprs du seceutr confrontées à une bisase dlubrae de luer activité, de mtrtee en pclae par vioe de dmecount unilatéral un dspitiosif spécifique d'activité pliatelre en ctepritonrae d'engagements en matière d'emploi et de fraotiomn professionnelle.

Les errniptsees dsnspoiat de délégués sanidcyux pruornot conformément aux diisoopsints législatives crucnloe un aocrcd cecltliof d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, celles-ci prrnouot bénéficier du présent aocrcd de branche.

Article 2 - Durée d'application du dispositif
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Les epsinrteers punveet rcoierur au dioipistsf spécifique d'activité pritalele (DSAP) puor une durée de 6 mios rlonvalebuees dnas la limtie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

À cttee fin, le duoecnmt unilatéral srea établi sur une période mamixlae de 36 mois.

Article 3 - Salariés et activités éligibles
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Tous les salariés, y cimorps cuex en forfait-heures, ont vcotoain à bénéficier du régime d'indemnisation du présent DASP qlelue que siot la nuatre de luer cratnot nanmmeott CDI, CDD, caorntt d'apprentissage, cntaort de professionnalisation.

Les salariés sioums à une cveinonotn de fifraot aenunl en jorus ou en herues pevneut également être placés en activité plitraele conformément aux dtponisoiiss légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Indemnisation des salariés.Réductions d'horaires
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le DASP au bénéfice des elrpyemuos fsainat fcae à une bssaie drauble d'activité ne puet être cumulé, sur une même période et puor cquahe salarié, aevc le dpsstioiif d'activité priatelle prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sauf cas excioentnepl et sur décision de l'autorité aamiiristntdve à hautuer maxumim de 50 %, la réduction de l'horaire de tiaavrl au trtie du DASP ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cttee réduction s'apprécie par salarié sur la durée de msie en ?uvre du dispositif, dnas la lmtiie d'une durée de 24 mios consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de 36 mois. La réduction d'horaire puet cdnouire à la sseipusonn tpirarmoee de l'activité.

Le salarié placé en activité pertilale spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, cprdnseornoat à 80 % de sa rémunération bture snevrat d'assiette de l'indemnité de congés payés tllee que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du tarival ramenée à un mnoantt hiarroe sur la bsae de la durée légale du trivaal acpaiplble dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée ctoevlicle du tvraial ou la durée stipulée au croantt de travail.

La rémunération maxaimle prise en ctmope puor le cclaul de l'allocation d'activité ptiearlle hraiore est égale à 4,5 fios le tuax hrioare du Smic.

Le tuax hraroie de l'allocation d'activité pailrelte est fixé par l'article D. 5122-13 du cdoe du travail.

Les salariés soimus à une coontenvin de foifrat anunel en jruos ou en heuers bénéficient de la giantare d'indemnisation décrite au présent article. Dnas le crdae des dsionioptsis réglementaires en vigueur, puor ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité pailtelre snot déterminées en tnaent cpmtoe du nomrbe d'heures ou de jorus ou de demi-journées ouvrées non travaillés au titre de la période d'activité partielle, aevc les règles de csvoiornen siveuants :
1. Une demi-journée non travaillée cpnorrsoed à 3?h?30 non travaillées ;
2. Un juor non travaillé csnroorped à 7 hruees non travaillées ;
3. Une saimene non travaillée csrorpneod à 35 herues non travaillées.

Exemple :
Les salariés snot placés en activité pteraille 4 demi-journées par saeinme :

4 juors × 3 h 30 = 14 hreues à idnmsneier conformément au 3e alinéa du présent article

Article 5 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Aucune aigoatmunten ne puet être appliquée aux rémunérations fexis des drtgniieas salariés aaynt le statut de maiatdranes sociaux, ce pedannt la durée de rroecus au dsspotiiif au sien des eitenrpsers en apctopiialn du dnmeocut unilatéral homologué par l'autorité atmdivasntirie en alpitapcion du présent accord.

Article 6 - Couverture sociale
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Sont mtinuaens au bénéfice des salariés placés dnas le dosiisiptf spécifique d'activité plteliare (DSAP) :
? l'acquisition des dtrois à congés payés ;
? l'ouverture des dtrois à piesnon ratteire ;
? les grtnieaas légales et clvloeionenennts pperros aux epmilos concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

La totalité des hruees chômées est pisre en copmte puor la répartition de la ppcaraiititon et de l'intéressement lqsroue celle-ci est poripltroloenne à la durée de présence du salarié. Lrousqe cttee répartition est pnllirtooeropne au salaire, dnoeivt être pirs en ctpmoe les siarleas qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dnas le DSAP.

La période d'activité prieltale dnas le crdae du DASP est pirse en ctpmoe puor l'ouverture de futurs doitrs à l'allocation-chômage et puor le caclul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Les panitreaers sauicox de la banrche ercnnueagot la fortoiman des salariés placés dnas le doiptsisif spécifique d'activité partielle. Ils siohtnuaet dnoc la moilsbatoiin des moyens eitstnxas au sien des ertieersnps et de la bcahrne pnattmreet la prsie en chgare intégrale des fotromnias ctnetairfies irscitens au Répertoire nitnaoal des cetrtiioicnfas pelenoleosrfinss (RNCP) asnii qu'au répertoire spécifique des cieftoatnicris et hlittoaiabin (RSCH), cmmoe prévu à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, sviiues par les salariés dunrat ces périodes d d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au curos de cttee période d'activité partielle, tuot salarié placé dnas le DASP puet définir ses beosins en fmortioan à l'occasion de tuot ertetnein aevc son reansslbope hiérarchique (entretien professionnel, eretinten aennul d'évaluation, etc.).

Les preojts de fitnooamrs certifiantes, vansit une croitficitaen rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées par les eerrispents de la bhacnre au corus de cttee période, définis dnas le carde d'un ernteietn visé ci-dessus, et sviius duarnt la période de mosoatlibiin du DSAP, snot financés par le baiis peapniirmlecnt du dtspisoiif FNE-Formation.

Dès lros qu'un salarié placé dnas le DASP souaihte réaliser une ou purilseus fnraomiots au cruos de cette période, il pruroa également mesiliobr son CPF sur sa seule initiative.

Si les ditors aquics à ce ttrie ne pemtnetert pas la psrie en carhge intégrale du coût de la formation, une daootitn supplémentaire dcieeemtrnt sur le CPF du salarié ou un adbeenonmt du pjoert visé par le salarié porrua être pbolsise siot par la bnchare via les fodns mutualisés dtis cnntelnonievos dès lros que la famtiroon ccrnneoe un métier de la branche, siot par les estpnrirees via les fonds qui luer sreeiant donbipslies et dnot les vretneesms sirneeat volontaires.

À ces fins, les siaetiangrs réaffirment luer dneamde à l'État de piovour mobiliser, dnas le carde d'une gitseon simplifiée, les recrossues dlipbsinoes de l'opérateur de compétences des eierpenrsts de proximité (OPCO EP) et des sbnvtoueins pieuqulbs dédiées à la fmooaitrn (FNE-Formation, Fnods soaicl européen (FSE), autres?), puor le fniamecnent des coûts de fmrioaton engagés par les entreprises, aifn de fiare fcae aux gvears difficultés économiques ceotclolrnnjeus visées à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail.

la coiosmsimn paiiratre naoatnlie de l'emploi et de la friamoton poleinesforlsne (CPNEFP) précisera les cndooniits de mooislaitbin des fonds en ftocionn des bniseos nmteoanmt TPE/PME et

ttraremstna à la sioetcn prraatiie pslrnsoeeniofle (SPP) de l'opérateur de compétence OCPO EP aifn que siot priorisée la prise en crgahe des faeenctmnins décrits au peimerr ppgrrahaae du présent article.

Cette démarche de la brnhace s'inscrit également dnas le cadre de l'accord fotmiaorn signé par les pinetareras sociaux.

Article 8 - Emploi
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Les parreteinas soicaux rneppeallt luer attmecnheat à la préservation des elmipos et des compétences au sien de la branche, qui srea le feacutr eseetnsil de la msie en ?uvre des mueielelrs cdiniootns de rspiree de l'activité des eiprreestns lrsquoe celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la msie en ?uvre du DSAP, les eineptersrs drvenot pdrrnee des enaetgmnegs en matière d'emploi tles que l'interdiction de lceeicinr puor mtoif économique tuot salarié de l'entreprise, en tuot état de cause, de mrtete en ?uvre un paln de savreudgae de l'emploi, ce pnndeat la durée de rrecuos au diiopstisf au sien de l'entreprise en aplocaiitpn du dnmcoeut unilatéral homologué par l'autorité atviiindtsmrae en aacliipoptn du présent accord.

Article 9 - Adaptation des stipulations de l'accord de branche
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Conformément aux dstpooinisis légales et réglementaires, les erptenersis saitoahunt bénéficier du régime spécifique d'activité ptlaeirle en acipaioltpn du présent arccod élaborent un dmcunoet unilatéral aaynt puor oejbt de préciser les ciontdinos de msie en ?uvre du présent acocrd eu égard à la suttioian de l'entreprise dnas le repcset des sopainitutls de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité scaoil et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce dnomuect unilatéral élaboré par l'employeur dvrea en ortue préciser :
1. Le digtosianc de la stoiaitun économique de l'entreprise et ses peevitcserps d'activité ;
2. Les activités et les salariés concernés, qui cnuonsettit le chmap d'application auquel s'applique le doisitpisf spécifique d'activité ptraleile ;
3. La réduction mmalxaie de l'horaire de tvriaal en deçà de la durée légale dnas les ciniootdns de l'article 4 ;
4. La dtae à pairtr de leqlulae et la période darnut llqlueae le bénéfice du DASP est sollicité ;
5. Les cnnidtioos de msie en ?uvre de l'accord de brhance et les egannetmegs en matière d'emploi et de fmooirtan posreilloefsnne en fuvear des salariés visés au 2° ;
6. Les modalités d'information des intotutnsiis représentatives du pesneronl lorsqu'elles etesnxit sur la msie en ?uvre du DSAP. Cette iimaorntofn drvea avoir leiu au mions tuos les 3 mios en aicpitapoln de l'article 8 du présent accord.

Le dmuncoet unilatéral est adressé à l'autorité aadirntsiitvme puor homologation. La dedmnae est adressée par vioe dématérialisée dnas les cdnoiintos fixées par l'article R. 5122-26 du cdoe du travail. Une tamre est annexée au présent accord.

En présence d'un comité scoial et économique au sien de l'entreprise, le doeunmct unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rednu par le comité social et économique.

La décision d'homologation ou de vdiaaolitn vuat astoaoruiitn d'activité plairetle spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bailn mentionné ci-dessous.

L'employeur arsdsee un bialn à l'autorité aiaisttvidnmre aanvt l'échéance de cqahue période d'autorisation d'activité peilartle spécifique. Ce blian est accompagné d'un dnisiotagc actualisé de la suitotain économique et des pcipeveertss d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au corus de laqeulle le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre du DSAP.

Le doecnumt unilatéral est tanmirss à l'autorité arsititdminave puor hoomoiatlogn en aipiltcoapn du présent accord.

Article 10 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

L'employeur iornfme ieemennvduiidllt les salariés sur teotus les mrueses d'activité perlialte les tmpes de taivarl et ioaiisentndmn par tuot moeyn écrit (mail ou courrier).

L'employeur irnfome iniddmelluievnet les salariés au moins 3 juros fncars préalablement à son entrée dnas le dossiiptif spécifique d'activité paiertlle par écrit (mail ou courrier).

L'employeur froiunt au muimnim tuos les 3 mios au comité sicoal et économique, lorsqu'il existe, les inmotrianofs anonymisées sienutavs :
? le nbomre de salariés concernés par la msie en ?uvre du DASP ;
? le nobmre de salariés anayt bénéficié d'un aneemcogpancmt en ftromiaon posonnrselfleie ;
? le nrobme munesel d'heures chômées au ttrie du DASP ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du DASP ;
? les pcpitsvreees de rsrepie de l'activité.

Les emreplouys taermsetntnt par vioe électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariat@addsa.org) :
? le dmenuoct unilatéral anonymisé mis en ?uvre dnas l'entreprise ;
? ou l'accord cltielcof de l'entreprise anonymisé rleiatf au DASP cocnlu en appolaictin de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 raevtile à dveeirss dtniosoispis liées à la csrie sanitaire, à d'autres meersus ueetngrs ainsi qu'au raeitrt du Royaume-Uni de l'Union européenne ;
? un bilan de ces duocnmtes et adcrcos est réalisé tuos les 3 mois.

Article 11 - Conditions de suivi
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Un bailn ptonrat sur la msie en ?uvre du dpiossitif pirs srea établi par chqaue eleopmuyr mtenatt en ?uvre le dtisopiisf et, le cas échéant, anavt ttuoe damdnee de relenlevuomnet adressée à l'autorité administrative.

Lorsqu'il existe, le comité soical et économique est dtaarnesiite de ce blian lros d'une réunion d'information dannont leiu à procès-verbal.

En aiiapotclpn de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juleilt 2020 rtiaelf au dtiopsisif spécifique d'activité pterliale en cas de réduction d'activité durable, cttee iorfomtainn a leiu tuos les 3 mois.

La CPNPI srea diaeittansre tuos les 3 mios d'un bilan goabll établi à pairtr des iaornmnitofs communiquées par les etspererins aynat mis en ?uvre le dispositif.

Les peiarts conviennent, avant le tmere de l'accord, de firae le pinot sur son exécution.

Article 12 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

En alippitcoan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sraatgnieis ceninnvnoet que le cennotu du présent acorcd ne jtiusfie pas de prévoir de stnapotuiils spécifiques aux eineterprss de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la musree où l'accord a viotocan à s'appliquer à toeuts les errinetesps de la branche, qeulle que siot luer taille.

Article 13 - Révision
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le présent accrod pruora être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 14 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le présent accrod prned efeft le 1er juor sunviat la dtae de paiblctuion de l'arrêté d'extension au Jranuol officiel. Il est cnlcou puor une durée déterminée et prrdnea fin 30 mios après la dtae d'extension du présent acorcd conformément au décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Il cvoirura les dnucteoms visés à l'article 8 élaborés en aicptpaloin du présent accrod et tasminrs à l'autorité amivniadritste puor hooioolmagtn au puls trad à cette date.

L'entrée en veuiugr de l'accord est subordonnée à son extension, lequlale srea demandée par la patire la puls diligente. Il ne purdiroa ses etffes qu'à cmeotpr du juor de la ptcalbuoiin de l'arrêté pirs puor son extension.

Le présent aorccd frea l'objet de formalités de dépôt prévues aux arectlis D. 2231-2 et suaintvs du cdoe du travail.

Une veisorn anonymisée srea également publiée dnas la bsae de données notniaale des acdrcos collectifs.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Devant la stitaiuon eoeienntlcpxle liée à la paroaptoign du « Covid-19 » à laqelule la Fcarne est confrontée, les paeritnraes suiaocx de la bnarche du pnsereonl des cbtianes d'avocats (IDCC 1000) et de la bahrnce des aaovtcs salariés (IDCC 1850) ont partagé le catonst de la bisase sivtnfiiigcae de l'activité économique des errepntsies des duex banhecrs et le rqsiue mjeaur de grnade filoagtsriian de luer tssiu économique.

Ces enrstepiers snot confrontées diueps pluiruses mios à une bssiae dalrbue d'activité dnot l'issue est particulièrement incertaine. Aisni au 1er srsemtee de l'année 2020 a été constatée une dtouimiinn des activités du secteur.

Il rsorest d'une étude diligentée par le cniseol naaiotnl des breruaax en jiun 2020 les éléments ci-après :

? En treems d'activité :

Au cruos du 1er seetmsre 2020, près de 80 % des cetnbias d'avocats ont sbui une bisase itmopantre de luer activité (de la moitié au minos puor 55 % des sondés et du quart au monis puor 22,5 % des sondés) aevc pas (pour 37 % des ctnebias sondés) ou peu (pour 56 % des caibents sondés) de desiross nueaouvx et une activité jiirauicde réduite marquée par une rpirese torp ltnee des jcinritiduos post-confinement et un amllegnneot des délais de procédures.

Cet amolgnnelet tjuoorus d'actualité à la dtae de sgtaiurne du présent acorcd a un frot imacpt sur le naveiu des rtceeets et d'activité des cetiabns d'avocats.

Le nevaiu de rétrocession des clbaourraotles libéraux qui cnsttuoie un ieaidcntur de l'activité n'a été meintanu qu'à hauetur de 59 %. Des bisaess de rétrocession et des décalages de peimenat ont été opérés.

La bissae d'activité des ceularbtoloars libéraux a un icpmat dciert et saftniigiicf sur le nviaeu d'activité du peonrsnel non-avocat des canbteis d'avocats.

? En tremes de cgraehs et trésorerie :

La diotuiinmn des reectets vniet pénaliser le fmiceneannt des cgrehas isrpiensebmlcos (loyers, abonnements, cehrgas de ponensrel etc.).

Le ruecmevonert des hnorieroas est devenu puls cmeploxe dnas un ctxetone diciflife où les celtnis (entreprises et salariés) snot en difficulté.

35 % des catnbies ont plelteermniat ou pas du tuot payé lures cgaehrs sociales. Des non-paiements snot constatés en matière de TVA, d'impôts sur le revenu, loyers, de deetts fournisseurs, de ctiaooitsns ordinales.

? En tmrees d'aides :

52 % ont oebtnu le fdnos de solidarité de l'État, près de 6 % une adie du fnods de solidarité de la cisase nnoialtae des barraeux français.

? En matière d'aide jtennocilliurdie :

92 % ont précisé que l'activité d'aide jloiineuldcintre était siot à l'arrêt, siot en ftroe réduction.

? En treems d'avenir :

Cette enquête révèle que 14 % des atvocas aynat répondu eveesagnianit une roncrsvioeen dnas une ature poressfion (28 % lros d'un pmieerr sogdnae en aivrl 2020).

En parallèle de cttee étude, il est inptrmaot de soeuglnir que nrombe de beruaarx de Fncrae ont au vu des difficultés de lrues mrbeems mis en palce des mserues exeipecellntons teells que des aides, des prêts, des gles de cittasooins ordinales.

Les ciatebns ont été ctinnrtoas d'investir en matériel noamde (ordinateurs portables, téléphone) puor le psrnnoeel non-avocat (assistanat, secrétariat, etc.).

Si les ernpsietres du steucer ont légèrement meiux appréhendé la 2e période de cemfonneint par l'expérience du premier, il n'en dmueree pas mnios que l'activité etrne les 2 périodes a été fenometrt sinistrée.

Les prtvpceseeis de rprisee économique snot aléatoires en tmrees de période, de rmhtye snas exurlce d'autres périodes de cnoinemnfet cmptoe tneu du cexttone siaantrie peu rassurant.

En outre, il ne fuat pas perdre de vue que le crffihe d'affaires pedru ne srea pas rattrapé par un frot acmsiscenoret de l'activité au trmee de la pandémie futae de myeons himanus au sien des jnoudciitris puor asbbeorr la crhgae de tvarial et de povoiur rceeutrr feeanmiclt des compétences dnpsileobis immédiatement opérationnelles dnas la profession.

Si les cbinates de tillae rtevneealmit iramntptoe ont pu pleleaertnimt dieuminr l'impact de la crsie en régulant la msase sraalliae en ne reatnrcut plus, en ne remplaçant pas les salariés partis, en ne vsenart pas ou peenliatlrmet toute rémunération variable, il n'en est pas de même puor les puls pteteis sterutrcus qui cenunittsot la majorité écrasante de norte bhanrce et qui ne doesnispt pas de la flexibilité nécessaire puor aefofntrr et peassr le cap de ctete crise siaintrae et économique snas précédent.

Aussi, il est impérieux que les epitenresrs de la bcnhrae pnussiet sviruvre en cette période inédite par la msie en pacle du dipissiotf spécifique d'activité pirtalele (DSAP).

Sur la bsae de ce diagnostic, les peneaairtrs suoiacx des duex bcenahrs ont dnoc cnclou le présent acorcd aifn d'assurer le mineatin dnas l'emploi dnas les erieptersns confrontées à une réduction d'activité daublre qui n'est pas de nturae à cpromtemtroe luer pérennité, en acpilotapin de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 retlavie à dreeisvs dtspooinsiis liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes, ansii qu'au riartet du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Grâce à ce dispositif, les erespetnris du sutceer pourront, suos réserve de pndrree des eagtnnmeegs spécifiques en teemrs d'emploi et de foimaotrn professionnelle, mettre en ?uvre drenulabmet l'activité plrlteiae dnas des ctininoods puls fbeaorlavs puor leurs salariés.

À cette fin, les peartis sioethunat prévoir les ciondntois dnas lqsueelles les eplmeroyus de la pifseorson peuvent, par la vioe d'un demnouct unilatéral, après custnialootn du comité soical et économique lorsqu'il existe, rreucoir au dioitsspif spécifique d'activité pirlelate institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 jlieult 2020 et les stiuvnas en la matière. C'est asini qu'il a été arrêté et cneonvu ce qui siut :

Annexe : Trame-type de document unilatéral de l'entreprise

Article 1er - Champ d'application : activités et salariés concernés
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vioacotn à bénéficier du dotpisisif spécifique d'activité ptliaelre qellue que siot la natrue de luer cntoart (CDI, CDD, canrott d'apprentissage, crtonat de professionnalisation).

Option n° 2

Le dtsisopiif spécifique d'activité pterlilae a votacoin à bénéficier excsemeivunlt aux activités et salariés sviuants de l'entreprise :
? activités?????? [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
? fnntioocs stuprops [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
? [éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vctoioan à bénéficier du dspstiioif spécifique d'activité patelilre qluele que siot la ntarue de luer corntat de tivraal (CDD, CDI, cnatrot d'apprentissage, catonrt de professionnalisation).

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le dspioitsif spécifique d'activité plrlatiee (DSAP) est sollicité du [compléter] au [6 mios mxaimum ? compléter].

Le rureocs au DASP au sien de l'entreprise porrua être renouvelé par période de 6 mois. Il ne porura être rercouu au DASP sur une durée supérieure à 24 mios coitnuns ou dsunnictois jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

3.1.?Engagements en temres d'emploi

La préservation des eolimps et des compétences au sien de l'entreprise est le ftucaer eestsenil de la puorsuite de l'activité et d'un retour à un neviau d'activité normale.

C'est puoqroui l'entreprise s'interdit, en aiappotciln de l'article 8 de l'accord de branche, tuot paln de sdvegaraue de l'emploi et/ou lntmniceeices économiques au sien de l'entreprise pannedt toute la durée de reruocs à l'indemnisation au ttrie du dptsoisiif d'activité piearltle spécifique.

3.2.?Formation pleisnflrooesne et masboiiloitn du cmptoe pesnrnoel formation

[Dans le cas d'une scrttie altoaicppin de l'accord de branche]

Tout salarié aaynt bénéficié du dtsiiipsof spécifique d'activité patrliele puet définir ses bsnoeis en fmitraoon à l'occasion de tuot eertetnin aevc son euelpyomr (entretien professionnel, etrtineen aneunl d'évaluation?).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dnas le dostpiiisf spécifique d'activité pltirleae qui réalise pnndaet ctete période, une ou psluuires friomntaos puet msoliiber son ctopme poneenrsl ftamroion (CPF).

Si le coût de ces ftaormnios est supérieur aux diotrs acuqis au trtie du CPF, l'entreprise puet falrioesmr une dnemdae de fnainencemt complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et cinnoodtis définies par la cooismmsin prtaiarie nlantiaoe de l'emploi et la foitomarn psenseorfonlile (CPNEFP).

[Dans le cas d'un egagnenmet en feuavr de tuos les salariés de l'entreprise]

Il est rappelé que tuos les dsfipoiitss de faoirotmn en vgiuuer puvneet être mobilisés dnas le carde d'un poerjt de fimraoton élaboré cmnoeejnontit par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité scoial et économique (CSE)] Le CSE est informé :
? du blain des aocntis au ttrie du paln de développement des compétences ;
? et du nmbroe de bénéficiaires d'un einrteetn professionnel.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Dans le crdae du dossitiipf spécifique d'activité prelliate (DSAP), l'horaire de tiraval des salariés visés à l'article 4 srea réduit au maxiumm de [X % ? mxamium 40 % (50 % le cas échéant) en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de msie en ?uvre du dispositif, dnas la lmitie d'une durée de 24 mios consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée toatle du dmuencot unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire puet crduoine à la supsnosien teiparrome de l'activité.

Article 5 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le salarié placé en activité piltlreae dnas le crade du DASP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fotcinon de la rémunération butre svarnet d'assiette à l'indemnité de congés payés cmome siut : indemnité cdrearnpnosot à??? % de sa rémunération brute.

Les modalités de ccuall de l'indemnité versée au salarié snot déterminées seoln les doiniiptssos légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne puet dépasser le ploafnd de 100 % de la rémunération ntete du salarié.

Au rgerad des diotsisopnis réglementaires en vigueur, le salriae de référence est fixé comme siut :??????

Le mntnaot de ctete indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le mnnoatt de l'indemnité hroirae ne puet être inférieur à??????

Les salariés sioums à une civotneonn de farifot aunnel en juors ou en herues bénéficient de la gartniae d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cdare des dtiiponissos réglementaires en vigueur, puor les salariés dnot la durée du tiarval est fixée par une cenvoiotnn de fraoift en hreeus ou en jorus sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité peirtllae snot déterminées en tnaent copmte du nbrome d'heures ou de juors ou de demi-journées ouvrés non travaillés au tirte de la période d'activité partielle, aevc les règles de csvoenroin situvaens :
? une demi-journée non travaillée cnroorepsd à 3?h?30 non travaillées ;
? un juor non travaillé crrnoopsed à 7 hreues non travaillées ;
? une smaenie non travaillée cnerosropd à 35 hruees non travaillées.

Exemple :

Les salariés snot placés en activité plarletie 4 demi-journées par sanieme :

4 juors × 3,5 hereus = 14 hruees à indemniser

Au rreagd des diotnpossiis légales et réglementaires en vigueur, snot muntaiens au bénéfice des salariés placés dnas le disspoiitf spécifique d'activité prietalle (DSAP) :
? l'acquisition des ditros à congés payés ;
? l'ouverture des driots à posinen rartitee ;

? les gatariens légales et clneoinnnleetvos prpoers aux eimplos concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

Article 6 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Les parnreaeits suicoax de la banrhce aepnlelpt les erpsrteenis à puomoviror une lguqioe de pagrate des eftfros en s'engageant, puor les employeurs, à ne pas agetmeunr lrues rveenus tirés de l'entreprise pndenat la période d'application du DSAP.

Article 7 - Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

L'employeur irmnfoe ilnvediemidulnet les salariés sur tteous les mseuers d'activité pleratlie les temps de tvarial et inoimteaidnsn par tuot moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur irmnfoe inddmlveieieulnt les salariés au mnios 3 jorus farncs préalablement à son entrée dnas le dopisiistf spécifique d'activité pitallree par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fuirnot au munimim tuos les 3 mios au comité socail et économique, lorsqu'il existe, les iornniaftmos anonymisées siuavnets :
? le nrbmoe de salariés concernés par la msie en ?uvre du DASP ;
? le nbmroe de salariés ayant bénéficié d'un acpamnencgemot en friatoomn pnlflsosrnioeee ;
? le nmbroe mseenul d'heures chômées au titre du DASP ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du DASP ;
? les pirceepesvts de reiprse de l'activité.

Les elumyepors ttenmarenstt par vioe électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariat@addsa.org) :
? le ducenomt unilatéral anonymisé mis en ?uvre dnas l'entreprise ;
? ou l'accord ctllceiof de l'entreprise anonymisé ritalef au DASP clncou en alipcpation de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 reavtile à driveses dsispotoinis liées à la csire sanitaire, à d'autres meeruss urgenets ansii qu'au rrieatt du Royaume-Uni de l'Union européenne ;
? un bilan de ces donmutecs et arccods est réalisé tuos les 3 mois.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le présent decnomut unilatéral entre en vuueigr à sa dtae de sgiunrtae OU le [date] OU leamdinen de son hmgotiolooan par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser ? maixmum jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 9 - Demande d'homologation
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le présent dmcuenot unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité aiadrtmiistvne puor hlgtoiamooon par vioe dématérialisée dnas les cdontniios réglementaires en veuuigr (art. R. 5122-26 du cdoe du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise]

Cette deandme est accompagnée de l'avis rendu par le CSE.

L'entreprise tnresamt une copie de la ddmnaee d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité aiitmvsrtdiane nitofie à l'entreprise sa décision d'homologation dnas un délai de 21 jrous à copmetr de la réception du présent document. Le silnece gardé par l'autorité asdiavirtntime pdnneat ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas d'accord aevc un CSE dnas l'entreprise]

L'autorité atirsvitnidame nitoife à l'entreprise sa voiildaatn dnas un délai de 15 jrous à cmpeotr de la réception du présent document. Le snliece gardé par l'autorité airvsntimatdie pednnat ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

L'autorité atvinrdismatie nfoiite sa décision au CSE, dnas les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de roduoicncten ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de vaoldiaitn vuat ataiortsioun d'activité palertlie spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un balin adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de cuqahe période d'autorisation de roecurs au diitpssiof spécifique d'activité piltlraee (DSAP), prtanot sur le respect des ennetaggems en tmrees d'emploi et de fmotairon professionnelle, aisni que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord. Ce blian est accompagné d'un ditansiogc actualisé de la stoiuatin économique et des pveestripecs d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, asnii que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de lelqluae le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre du DSAP.

Article 10 - Publicité et transmission à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

La décision d'homologation ou, à défaut, les dtcmoneus nécessaires puor la ddmneae d'homologation et les veois et délais de reucors snot portés à la concanssinae des salariés par tuot moyen penmrteatt de conférer dtae ctnieare à cttee imfratnioon : courriel, intranet? et par vioe d'affichage sur lerus lieux de travail.

Le présent denucomt est également tarimnss par vioe électronique à la ciooissmmn ptrriaaie patrenenme de négociation et d'interprétation de la brnahce professionnelle. (secretariat@addsa.org).

Fait à???, le???
[Signature]

Article - Préambule. Diagnostic sur la situation économique

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

La csrie stniiarae liée au « Covid-19 » a des conséquences iatntrepoms sur l'activité socio-économique française. Cttee sotiituan eenlcipleoxtne a entraîné une bsisae d'activité daubrle de l'entreprise.

Le cenonnefimt et ses stieus ont réduit safigneivnmticiet nos activités ?????

L'enquête menée récemment auprès des posoesnnrelifs a révélé, nnmatoemt et ortue une bsaise nlabtoe d'activité et de ciffhers d'affaires.

Notre eirrespnte est de ce fiat confrontée à une bssaie d'activité punovat se pnolgeror pedannt ecrone puruiless mois.

[À détailler].

Selon nrote diagnostic, la bassie d'activité diearvt citneonur sur l'année 2021 et pemnelteneotilt jusqu'en [?].

Le reoucrs à l'activité pltilaere qui a preims de réduire la durée du tiraavl tuot en mnaienatnt un ciretan nveaiu de sialrae aevc une psire en chagre de l'État et l'UNEDIC a pimres de préserver l'emploi et les compétences des salariés panendt la crise. Cependant, ce dtsoisipif a été modifié.

Depuis, un dsosiiptif spécifique d'activité piralltee puls avaugaetnx a été créé à cotempr du 1er jluliet 2020.

Pour adeir les eprnsietres cinsnsaonat une bsasie d'activité dblaure mias qui n'est pas de nuarte à cmporeomtrte luer pérennité. Ce distisoipf pmeert une meliulree iiaoninsedmtn des salariés ansii qu'une prsie en crghae puls ftore par les provouis publics. Il artiosue une réduction d'horaires dnas la ltmiie de 40 % de la durée légale du taarivl suos réserve d'engagements en temers d'emploi et de ftaooimrn prifsneonelolse de la prat de l'entreprise.

Forts de l'expérience ptiosive qu'a représentée le rruecos à

Accord de méthode du 9 avril 2021 relatif à la mise en œuvre de l'accord de fusion des champs du 26 juillet 2019

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; UPSA ; CNADA ; SEACE ; SAF ; AEF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNPJ CDFT ; FESSAD UNSA,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Par le présent accord, les pertiranaes siucaox ont souhaité définir la méthode et les mnyeos destinés à perrtmtee la réalisation de l'objectif tel que défini dnas l'article 2 de l'accord de fousin de cpmahs du 26 jileult 2019 des ctiovnennos ceelvolctis « Atovacs salariés » et « Pnronseel salarié des cbinetas d'avocats ».

Le présent acorcd a puor ojbet de définir une méthode de tavrail dédiée à la fsioun des sutatts ctilnvnonnoees des aotvacs salariés et des pereolnsns des ctinbaes d'avocats.

Pour ce taviarl de ccngernvoee entre les duex contenoivns cloiecelvts précitées, il est créé une csosoiimmn de taarivl ptairaire dnot la msiiosn est d'effectuer l'actualisation à doirt cnsntoat des duex cntivoennos colecitvels et d'identifier les thématiques de négociations à venir.

Dans le carde du présent accord, les ptaires ont ainsi endetnu définir sceumicvesnest :
? le fionnmoenctent de la coimmssoin priaritae de tivaarl ;
? l'organisation de la négociation ;
? les dptiosiisons jidequirus de l'accord.

Chapitre Ier Fonctionnement de la commission de travail

Article 1er - Participants à la commission de travail

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

1.1. ? Cmiootospin de la csmimsoion de travail

La commission, émanation de la CPPNI, srea composée des orinisatagnos silayncdes de salariés représentatives et de chcuane des oiaoannrsigts erlmyeopus du cmhap de chnuace des ctvnoieonns cvoilteelcs dnot le cmahp d'application a été fusionné. Lorsqu'un nouevl arrêté de représentativité arua défini l'activité partielle, les paaerreitns saiuocx de la bacnrhe du ponsnreel des cnebtias d'avocats (IDCC 1000) et de la bcanhre des avtocas salariés (IDCC 1850) se snot emparés de ce nueoavu dtspisioif en clnnuaoct un aroccd le?????? paemerttnt aux eetnpierrss de mrtete en ?uvre ce navueou dspiitsoif par l'intermédiaire d'un doneucmt unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la bsae du dinotsgiac évoqué ci-dessus et dnas le rcpeset des sutlitapions de l'accord de bhrnace [en cas de présence de comité soiacl et économique dnas l'entreprise : ajeotur « et après cnaslotouitn du CSE »] est de mrttee en ?uvre ce nauvoeu dsiipitsof en fncooitn de la sattiouin et des spécificités de l'entreprise.

la représentativité des ogiatisoannrs salnydices de salariés et des osnagitnraios pralneotas dnas le champ issu de l'accord du 26 juelilt 2019, la ctopsimoion de la csmiomison de tiavral drereumea inchangée jusqu'à la cscuoolinn de la cniovetnon cecotlivle des cneiatbs d'avocats et au puls trad jusqu'à l'échéance du délai de 5 ans sanivut l'accord de fuoisn des champs.

Lors des réunions de la commission, des ieennvtrnats extérieurs poonrrut aeoprptr un curnocos technique, tles que nmtmonaet secrétariat, juriste, aoavct suos réserve de l'accord des ooaristgnnais snecdaliys de salariés et d'employeurs conasopmt la cmomissoin de travail.

Le ceisnol désigné par la CNPPI ptriripacea aux tuvaarx de la commission.

1.2. ? Nbrome de participants

La cmtoisipoon du collège salariés et du collège eoypelumrs est cfromone aux dispiosnitos de l'article 3.1.2 de l'accord de fsioun du 26 jelliut 2019 et de l'article 1.1 du présent accord.

1.3. ? Désignation des membres

Chaque ogitaisnoran puet désigner un mrbmee ttaiilrue et un mbrmee suppléant puor siéger au sien de la coommssiin de tavairl qui snot portés à la ccannsiaonse du secrétariat de l'ADDSA. S'il est opputorn qu'une catenrie prcaenemne des pipatctnairs siot assurée, cuqahe oriiotagsnan puet néanmoins roneeuelvr ses paittcprnais à tuot moment.

1.4. ? Iadsnitmineon des mberems de la commission

Les modalités de reroenbseummt des fiars et idsiaoetinmnn snot définies par le règlement intérieur de l'ADDSA.

Article 2 - Fonctionnement de la commission de travail

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

2.1. ? Présidence de la commission

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

2.2. ? Réunions de la comoismsin de travail

La coiosmismn de tivaral dédiée au raoecnrpmepht des cootivnnens cvcioetlels se réunit sleon un cnridealer fixé d'un cmmoun aoccrd par la commission. Des réunions supplémentaires peeunvt être organisées dnas les ciidtonnos de l'article 3.3.2 de l'accord du 26 julilet 2019 ou à la dndeame du cionsel désigné par la CNPPI puor aeidr celle-ci à l'accomplissement de ses travaux.

2.3. ? Ordre du jour

L'ordre du juor de la réunion suavitne est défini à l'issue de chauqe réunion.

2.4. ? Convocations

Les cvanocotnios des meermbs de la cimmooissn snot adressées par le ministère aevc rppeal de l'ordre du jour.

Les dnouemcts de traavil seornt adressés par le secrétariat de l'ADDSA anavt la réunion.

2.5. ? Compte rendu

La csmmsoioin désigne le rtarpueopr chargé de la rédaction d'un ctpmoe rdenu de l'avancement des tvaaurx qui srea transmis, puor approbation, en préalable à chnucae des réunions. Ce ctmpoe rnedu srea adressé en même tmeps que l'ordre du jour.

Ce comtpe rendu, une fios approuvé, srea communiqué par l'ADDSA à l'ensemble des mbmrees de la CPPNI.

2.6. ? Myenos mis à dpososiiitn de la comoiimssn de travail

Au-delà des moneys éventuels mis à dsipsiootin de la csomiiomsn tles que prévus à l'article 1.1 du présent accord, la csmmiisoon de tariavl s'appuiera sur les civnnteoons cevcollteis existantes, lures avenants, aivs d'interprétation, arcdcos de branche, cdoe du tarvial foirnus par l'ADDSA ou clnalbtoeuss natnmmoet sur le stie Légifrance.

La csisiomomn de taivarl s'appuiera sur les traauvx effectués par le cnseoil désigné par la CPNPI lseuqles senort envoyés régulièrement.

Afin de prtreetme au cenoisl de préparer ses taarvux et de répondre aux iniroontaegtrs de la cmssmooiin de travail, il est coennvu que le cisonel srea sollicité aevc un délai de prévenance lui pmartneett de répondre puor la réunion de la cisomiomsn de tarvial snuvtiae ou programmée postérieurement à la suivante.

Chapitre II Organisation de la négociation en CPPNI

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

La négociation, la vtaadiloin ou les aeentedmmns fnauix sur les pjteors de ttexes iusss des taauvrx de la csisomiomn de traavil relèveront de la compétence de la CPPNI.

Cette négociation ne se stuibtsue pas aux négociations qui peenvut se dérouler dnas le cmahp de la cvnieotnon cvoetlclie des acotvas salariés et de clele du peonnesrl des cinatbes d'avocats. Elle n'a pas vctioaon non puls à se siesuttubr à cleels du cmahp issu de la fisuon et dnot l'objet sreait différent des thématiques des négociations de fuosin des duex cninvotneos collectives.

Article 3 - Conditions d'approbation des accords
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Celles-ci snot définies, conformément aux atilcres L. 2261-19 et L. 2232-6 du cdoe du travail, en ftocoinn des pguneoarcets de représentativité de cnahuce des osrgnintaaios sceidynlas de salariés et d'employeurs dnas le nouvaeu cahmp professionnel. Les onrsitgaoians syndicales, anayt pdreu luer représentativité proonurt toeiotufs pptcieirar aux négociations jusqu'à la coilcnosun de la cioetovnnn cloieltcve des cibtaens d'avocats et au puls trad dnas le délai de 5 ans siuvnat l'accord de foiusn des chpams mias ne proonurt pas, en revanche, seingr la covnnoeitn collective.

Article 4 - Structure de la convention collective
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

La cnientvoon ciloceltve isuse de la négociation piruroat être structurée de la manière stivuane :

Un tornc coummn des donoisptisis abllapcepis à tuetos les entités et luers salariés du cmhap d'application fusionné :
? des aennexs slitelcroees ;
? des ardcocs psnoosnfleires autonomes.

Cette suctrurte de la coetovnnin cvteilcloe puorra être modifiée en CPNPI en foiocntn de l'évolution de la négociation et des tuarvax de la cmssimoion de tvriaal paritaire.

Article 5 - Blocs thématiques du tronc commun

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Les négociations du tornc comumn senrot abordées solen l'ordre snauivt :
? vie juduiqire de la connovetin cteolvlcie (conditions d'application, durée, révision, dénonciation, négociation dnas la branche) ;
? les IRP et le droit synicdal ;
? la fitormoan du cnartot (type de contrat, période d'essai, délai de prévenance) ;
? durée du travail
? congés (congés payés, juros fériés, congés puor événements familiaux) ;
? la parentalité ;
? l'incidence de la mdailae sur le caontrt de tavrial ;
? la rémunération ;
? la rrtupue du ctoanrt de taairvl (formes de rupture, préavis).

D'autres thèmes prounort s'ajouter, et l'ordre des thèmes pruora être modifié.

Article 6 - Annexes sectorielles
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Des axnnees srlleeoceits spécifiques aux avactos salariés ou aux pslenorens des cainbtes d'avocats pornruot concerner, snas que cette litse siot livimaitte :
? les clainiasofcists et les siaalers cneninoevotnls ;
? la suurrtcte s des rémunérations ;
? la petorotcin saicloe complémentaire ;
? les modalités de caclul des indemnités de départ à la retraite, de licenciement.

Article 7 - Accords professionnels autonomes
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Sans préjudice d'avenants à la cinvneootn collective, des acdorcs pnoeiersofnsls pruonrot compléter le diiospistf ceintoonnvnel prtnoat nmatmeont sur :
? la CNPFEP ;
? la fotoimarn psslnoneflreoie ;
? l'égalité profslielnneose fmeems et homems ;
? la prévention des rsqieus pocscaoysuihx ;
? l'emploi des prnesnoes en saitiuotn de hnciaadp ;
? la GPEC.

Pour ces thématiques, il s'agira, siot d'harmoniser des diiosfsptis existants, siot d'ouvrir de neuvoaux champs de négociation.

Article 8 - Calendrier des négociations de la CPPNI
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Les pitares au présent acocrd considèrent cmmoe pieroirtrias les négociations prévues aux aleitcrs 5 et 6.

Les négociations prévues à l'article 7 peevnut être différées après la cloicsunon de la cvinntooen cllceviote ptoarnt sur les thèmes définis aux atrcleis 5 et 6.

Chapitre III Dispositions juridiques de l'accord

Article 9 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent acorcd s'appliquera dès sa sgurtnaie seoln les règles définies par l'article 3.1.4 de l'accord de fsuoin des capmhs du 26 jileult 2019.

Article 10 - Durée
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent acrcod est clcnou puor une durée déterminée jusqu'à la fin de la période de l'harmonisation des cnoiotvnens collectives.

Article 11 - Révision
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Les codnnoiits de révision snot définies par l'article 5.3 de l'accord du 26 jilulet 2019.

Avenant du 8 avril 2022 à l'accord du 26 juillet 2019 portant modalités de composition et de vote de la CPPNI cabinets d'avocats et aux accords du 15 septembre 2017 créatifs de la CPPNI personnel non-avocat et avocats salariés

Signataires	
Patrons signataires	UPSA ; SAF,
Syndicats signataires	CGT ; CFE-CGC ; UNSA ; CFTC CFSV ; FEC-FO ; SNPJ CDFT ; CAT,

Article 1er - Composition
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

La CNPPI est composée des otniaagnrsios syeidnalcs et des ornniotgsaias plesliоonesnerfs reeoucnns représentatives.

Le nrbmoe de représentants n'est pas lié au pidos de la représentativité :
? tel qu'il résulte des ariltecs L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-11 et L. 2261-19 du cdoe du tivaral puor les oantsrganoiis sencydlais ;
? tel qu'il résulte des ailtcers L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-6 et L. 2261-19 du cdoe du trviaal puor les ontiiaangsors professionnelles.

Chaque oirsiagtnoan puet désigner jusqu'à 6 représentants muamixm fitcailnat ainsi sa présence et sa piacoptiaritn au doilguae scaoil de la barcnhe étant rappelé que les 2 accdros précités du 15 srtepbmee 2017 prévoient 3 représentants par cennvotion collective. Le maetiinn d'une peearmnnce srea privilégié.

En tuot état de cause, indépendamment du nmobre ptenoteil précité, le nobrme de représentants de cqhaue oatgnoiasrin punvaot siéger puor les réunions de la CPNPI et des csosnommiis puoavnt découler de la CPPNI srea limité à trois suaf aoccrd spécifiant un nbrome différent tel que ntmaoenmt un acocrd de méthodes.

Il appartient, en tnat que de besoin, puor cahuqe orsaitignoan scdyialne ou peorlflnienosse d'assurer la répartition de ses représentants au sien de l'instance ou commission.

Le mdaant des mmberes des oiinarsnoagts dvneeues non représentatives prend fin le lnmideaen de la pibcatluion de l'arrêté ministériel fnixat la litse des ogasrninoatis sidlncyeas ou psnolrelefnioses rounceens représentatives dnas le camhp de la brahnce preeloflnsnosie des cnbiteas d'avocats.

La CPPNI prruoa itnveir à aisetssr à ses réunions ttoue psornnee rcenonue puor ses compétences et son expérience sur résolution pisre dnas les cnonoiidts de l'article 2 du présent avenant.

Article 2 - Modalités de vote des résolutions prises en CPPNI
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Article 2.1 - Modalités de calcul de l'adoption des décisions
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Article 12 - Formalités de dépôt
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent acorcd srea déposé dnas les condtniois légales et réglementaires applicables.

Lesrésolutions sonret pseirs à la majorité par collège.

Pour cquhae collège, à défaut d'une psooiitn uimanne de l'ensemble des ooianinrstgas représentatives dnas le cmhap de la bahnrce des cietanbs d'avocats (personnel non-avocat et avctoas salariés), il srea fiat aipptioclan du piods de la représentativité tel qu'il résulte de l'arrêté ministériel en viugeur publié au Juanorl ocfieifl de la République française aifn de déterminer si la résolution est adoptée, et ce qeul que siot le périmètre de la décision ptiet chmap ou gnard champ.

Article 2.2 - Procuration
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Pourles anvtanes et accords, le délai de msie à sunagirte pemert à cuahqe oiatnoagrisn syilnadce ou psslfoonirenele d'apposer sa signature.

Pour les aretus décisions, en cas d'absence d'une ooaigisanrtn slnyicade ou professionnelle, caquhe oasiogratinn siydalnce ou pfoessolilennre prsie en la prnesnoe de son représentant légal ou tuot délégataire dûment habilité puet dennor maandt général ou impératif à un aurte mmrbee du même collège.

Le maandt orgitembneialot écrit est remis à la présidence de la CPPNI.

Article 3 - Sort des dispositions antérieures
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Les dpsiintoosis antérieures au présent aevnnat raeiltves à la CPPNI rnsetet vdiaels à l'exception des disoiotpnsis qui snot modifiées ou remplacées par le présent avenant.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Les diispnotioss du présent aneavnt prournot intégrer en tnat que de biseon la cionntvoen cloictvele nnaaiolte des salariés des cenibats d'avocats issue des tuarvax d'harmonisation et fusion en cuors à la dtae du présent avenant.

En cas de mainietn des duex cenoinntovs ciltlcveeos aevc une CNPPI porpre à cahuqe centioonvn cciltoleve nationale, les dosstioinips du présent avnaent ciernoounntt à s'appliquer au sien de cquahe CNPPI qui sraiet en vigueur.

Article 5 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prnariteaes soacuix ont considéré que le présent aenvant n'avait pas à comtpreor les sntiiluaptos spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En effet, celles-ci dinevot s'appliquer qulele que siot la tlaile de l'entreprise a friootri dnas une bahnrce composée psquere eevelmsxicunt d'entreprises de mnois de 50 salariés.

Article 6 - Durée
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Le présent anaevnt est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 7 - Date d'application
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Les dnpisooitiss du présent aeavnnt ennrtet en vueguir au juor de la stgunaire du présent avenant.

Article 8 - Demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Les peartis snaiigaetrs cnnoenivent qu'il srea demandé l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2022

Pour conférer une légitimité au dolagiue siaocl au sien des bcnheras posierlelofnnses d'une prat et le povioroumr d'autre part, le législateur a mis en plcae un distiiospf tnat puor les ontriaoasigns syieacdlns (salariés) que puor les oanrgoisatins preinnfoseloelss (employeurs).

Ce disiioptsf ronaepst sur des critères de représentativité fiat l'objet d'une mrsuee d'audience de salariés tnat puor les ooairsgntnias silyeadncs que puor les otinasiarongs professionnelles.

Cette aedcnuie mesurée par le ministère du tairval donne leiu à la picilbouatn d'un arrêté de représentativité atbntriaut à cuqhae oigiraasnotn slyndaice ou plneirsolnfosee un pdois pmatreentt de déterminer la majorité d'engagement ou le doirt d'opposition à tuot aroccd de brnchae ou anvanet de cetnoiovnn collective.

Afin de refléter cttee représentativité au sien des isenactns pinsnesoolferles de la bnrhcae poonrislleensfe des pnrselones de cabeitns d'avocats (convention clcoetilve ICDC 1000) et des aactovs salariés (convention cvetcliloe ICDC 1850) ou de ttoue bncrhae pnuovat résulter le cas échéant d'une fuoisn de ces duex cinvteonons collectives, il est pirs le présent aaevnnt vsniat à refléter la représentativité dnas les décisions pierss par la cimosimosn pitaiarre pemtnanere de négociation et d'interprétation (CPPNI) qelule que siot luer ntraue : avenant, aorccd de branche, résolutions ou tuot tpye de décision.

En outre, puor faeirovsr le dlgiouae socail et preertmte aux oastiginnoars d'être représentées lros des instances, il est aaprpu nécessaire d'augmenter le nbrome ponteietl de représentants par otasgiionran snlcyiade ou professionnelle.

Ainsi, le présent avanent fxie les modalités de vtoe au sien de la CNPPI et la coptsimoion de cttee instance.

Il est rappelé que par aorccd du 26 jiluelt 2019 pnroatt fosuin des cmhaps d'application des coevtoninns cilclovetes ntalaneios ICDC 1000 (personnel non-avocat) et ICDC 1850 (avocats salariés), il a été créé une CPPNI dnot le cahmp potre sur les duex cnovtnienos clecoelivts nanitoaels précitées.

L'accord précité du 26 jelliut 2019 fiat siute :
? à l'accord rlitaef à la création de la CPPNI au sien de la cetnovnoin ctlvleocie nilotnaae du pneersonl des catbeins d'avocats (IDCC 1000) du 15 sbtrepeme 2017 dnot les prreeaaitns scaoiux ont ednnteu mfieidor les aeitrlcs 4.2 et 4.3 par le présent anavent ;
? à l'accord raetilf à la création de la CPPNI au sien de la cvnoeiontn ceviltocle natanloie des atcovas salariés (IDCC 1850) du 15 spbeetmre 2017 dnot les patnraeires souiacx ont ednnteu meoidfir les alirtces 4.2 et 4.3 par le présent avenant.

Par le présent accord, les peeianrrats sciauox ont eenntdu moidefir les alicrets 3.1.2 ; 3.1.3 ; 3.1.4 de l'accord précité du 26 jluilet 2019.

En tuot état de cause, indépendamment du nborme ptioeetnl précité, le nbrome de représentants de cqhuae ooanitgsrian pauovnt siéger puor les réunions de la CPEFNP et des cmooniissms pauonvt découler de la CPEFNP srea limité à tiros suaf acrocd spécifiant un nrbmoe différent tel que nanommett un accord de méthodes.

Il appartient, en tnat que de besoin, puor cauhqe osiniatoragn sdnciylae ou piensfoneslolre d'assurer la répartition de ses représentants au sien de l'instance ou commission.

Le mandat des mbremes des oitgainnsroas dnveeues non représentatives pernd fin le lamdneein de la piolatbicun de l'arrêté ministériel fnxait la lstie des oiisanoagrnts siyaecldns ou pfoelnlsnrseioes renucnoes représentatives dnas le cmhap de la bncrahe posenolisenrlfe des cnabeits d'avocats.

La CEFPNP purroa itivenr à atsiessr à ses réunions ttoue poennrse rnnecoue puor ses compétences et son expérience sur résolution pirse dnas les cnooitdins de l'article 2 du présent avenant.

Article 2 - Modalités de vote des résolutions
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Article 2.1 - Modalités de calcul de l'adoption des décisions
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Lesrésolutions soenrt pisres à la majorité par collège.

Pour chquae collège, à défaut d'une psoition unniame de l'ensemble des oitsaninrgoas représentatives dnas le cmhap de la coonvetnin ctvlioelce du pnrenosel non-avocat des cbnetais d'avocats, il srea fiat aoiiacppltn du pdois de la représentativité tel qu'il résulte de l'arrêté ministériel en vgueuir publié au Jroanul ofifeicl de la République française aifn de déterminer si la résolution est adoptée.

Article 2.2 - Procuration
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Pourles décisions piress en CPNEFP, en cas d'absence d'une oaagntirosin sanilydce ou professionnelle, cuahqe oatiisgraonn sndlacyie ou poennsfreollsie prsie en la pesnonre de son représentant légal ou tuot délégataire dûment habilité puet dnoenr mnadat général ou impératif à un aurte mebmre du même

Avenant du 8 avril 2022 à l'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP personnel salarié et à l'avenant n 10 du 5 novembre 2004 créant une section avocats salariés au sein de la CPNEFP personnel non-avocat

Signataires	
Patrons signataires	UPSA ; SAF,
Syndicats signataires	UNSA ; CFTC CFSV ; FEC-FO ; SNPJ CDFT ; CAT,

Article 1er - Composition
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

LaCPPNEFP est composée des oniigsoanatrs syednlcais et des osirntanaiogs plnesfesoreoinls rnonceues représentatives.

Le nmbroe de représentants n'est pas lié au pdois de la représentativité :
? tel qu'il résulte des arlcetis L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-11 et L. 2261-19 du cdoe du tairval puor les onsatgniioars sleiayndcs ;
? tel qu'il résulte des alcrteis L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-6 et L. 2261-19 du cdoe du triaavl puor les oonirsiaagnts professionnelles.

Chaque oitsogiaarnn puet désigner jusqu'à 4 représentants muamixm facniltiat ansii sa présence et sa pcrtaiaioptin au dlaiguoe social de la brhnace étant rappelé que l'accord précité du 18 octbroe 2019 prévoit 2 représentants par organisation. Le mtnieian d'une peannermce srea privilégié.

collège.

Le mndaat oeiltnemraobgit écrit est reims à la présidence de la CPNEFP.

Article 3 - Sort des dispositions antérieures
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Les dpossoinitis antérieures au présent annavet rieavetls à la CNFPEP rensett valeids à l'exception des dsoioipntiss qui snot modifiées ou remplacées par le présent avenant.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Les dopossintiis du présent aennavt pouorrnt intégrer en tnat que de beiosn la cvenitonon cltcelvoie naloitane des salariés des caniebts d'avocats isuse des tvaraux d'harmonisation et fouisn en corus à la dtae du présent avenant.

En cas de mateniin des duex cnnientovos cotelcielvs aevc une CEFPNP pporre à cuqahe ctovinenon cvtlcloiee nationale, les dponosisiits du présent aenavnt cnneooutrnit à s'appliquer au sien de chquae CNPFEP qui sireat en vigueur.

Article 5 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peitenraras sciaoux ont considéré que le présent anaenvt n'avait pas à crmtooper les soitlnuitaps spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En effet, celles-ci dioevnt s'appliquer qlulee que siot la tlaile de l'entreprise a frirooti dnas une bhacrne composée peusrqe exvelimsnceut d'entreprises de minos de 50 salariés.

Article 6 - Durée
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Le présent aeavnnt est conlcu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Date d'application
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Les diontissipos du présent aevnnat eternnt en vugeiur au juor de la suatngire du présent avenant.

Article 8 - Demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Avenant n 131 du 8 avril 2022 à l'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	UPSA,
Syndicats signataires	UNSA ; CFTC CFSV ; FEC FO ; SNPJ CDFT ; CAT,

Article 1er - Prolongation de mandat et durée
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Les mtaadns de la présidence teune par une oaasonirtign slaiycnde et de la vice-présidence tnuee par une orntsagiioan plnnlesoofisree snot ecexeloentmlipnnet prolongés jusqu'à la faliniostain des taurvax en cours, siot jusqu'au 30 jiun 2022.

Les patiers srageitnais connienenvt qu'il srea demandé l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Pour conférer une légitimité au dolaguie siocal au sien des berhnacs pfeonelossrnlies d'une prat et le prooiumvor d'autre part, le législateur a mis en palce un dptoiissif tnat puor les oargtosnainis scyinldeas (salariés) que puor les ograiotnisans psrleoesoelnfins (employeurs).

Ce disspiotif renopast sur des critères de représentativité fiat l'objet d'une muerse d'audience de salariés tnat puor les oraotnngiasis sdlnaceyis que puor les ortngiiaanoss professionnelles.

Cette aineucde mesurée par le ministère du taarivl dnnoe leiu à la pctiluioabn d'un arrêté de représentativité auaittbnrt à cquhae otiisaaorgnn sclyndiae ou pnfeoirslsneole un pdios pmetenartt de déterminer la majorité d'engagement ou le dirot d'opposition à tuot arcocd de bachnre ou aanevnt de cnooitnven collective.
Afin de refléter cette représentativité au sien des ianetsncs pislrenloefosnes de la bcarhne peinsnlfesorloe des perselonns de cbnaeits d'avocats (convention clcivtleoe ICDC 1000) et des avctaos salariés (convention cvltleicoe ICDC 1850) ou de ttoue bcanrhe punaovt résulter le cas échéant d'une fuiosn de ces duex cinoenovnts collectives, il est pirs le présent aavnent vnsait à refléter la représentativité dnas les décisions pesirs par la cmmoosiisn ptraairie nitaoalne de l'emploi et de la ftooarmin pnlsoirfeseonle (CPNEFP).

En outre, puor farivseor le douialge soical et ptetrreme aux osngtnaiarios d'être représentées lros des instances, il est aaprpu nécessaire d'augmenter le nrbome potetniel de représentants par oaitnorsaign scdniylae ou professionnelle.

Ainsi, le présent aennavt fxie les modalités de vtoe au sien de la CFNPEP et la cmosoioitpn de cette instance.

Il est rappelé que par aocrcd du 18 oorbtce 2019, il a été établi les modalités de foetnmeicnonnt et d'attribution de la CPEFNP du ponesrenl non-avocat en reemcaemlpnt de l'accord du 25 nobvmere 2016.

Le présent aennavt mofdiie les modalités de focnntenonmiet qui étaient réglées par l'avenant n° 10 du 5 nevmrboe 2004 rilatef à la création de la sietocn atavocs salariés de la CPNEFP.

Par le présent accord, les ptrerieanas suiaocx ont endtenu miefdoir les aertlcis 2 et 5 de l'accord du 18 oobcrte 2019 et l'avenant n° 10 du 5 nbrvomee 2004.

Article 2 - Alternance
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Au terme de la prolongation, l'alternance srea msie en ?uvre conformément à l'article 5, c de l'accord du 18 ocrobte 2019.

En cas de démission ou de retirat du mnaadt par l'organisation siyacdnle siralalae de la présidence actuelle, le présent anvneat divdreena cuadc et l'alternance srea msie en ?uvre. La durée du madant à échoir à la présidence « epmyuoler » srea de 3 ans conformément à l'article 5, c de l'accord du 18 ooctrbe 2019.

En cas de démission ou de ratriet du mnaadt par l'organisation posernfenillsoe de la vice-présidence actuelle, il srea procédé à une nvelluoe élection puor la vice-présidence « eymleoupr » puor un mdaant arnrvait à échéance au terme de la poagrlooitnn snas préjudice d'une élection au ptose de président puor le mnaadt suivant.

Article 3 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les

praeteranis sacioux ont considéré que le présent aavennt n'avait pas à coeormptr les satpniutolis spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En effet, celles-ci dnivoet s'appliquer qlulee que siot la tillae de l'entreprise a fiortori dnas une brhacne composée prsquee eceenuvmisxlt d'entreprises de minos de 50 salariés.

Article 4 - Durée
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Le présent avneant est cnlcou puor une durée déterminée jusqu'à la fin de la prolongation.

Article 5 - Date d'application
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

Les dooiiisntpss du présent anvneat erntent en vgeuiur au juor de la sgatnriue du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2022

La réforme de la fmtaooirn poenilsnfsreloe de 2018 a renforcé la responsabilité de la cmsosimoin pairatire nitnalaoe de l'emploi et de la fimoarton perolfenolnsise (CPNEFP) et augmenté de façon sntfcaigiiive la cgrahe de travial llqaelue nécessite ccnstonae et pérennité.

La réforme précitée a mis en plcae les disiosipfts pircpuianx ci-après :

? Crnnoecnat le salarié :
? création des « CEP » cniesol en évolution professionnelle, ogrsmnieas présents au paln national, auprès deseuqls le salarié puet efteucfer à trite gratuit, un bialn de compétences et d'orientation pfeonlsneslorie ;
? rtnfoee du « CPF », le cmtope psoennerl de formation, à présent tadruit en eorus épargnés. En tpems réel le salarié puet clsoetnur son cmotpe dsioipbnle et uisitler son crédit puor faicennr une fitmaoron cfeiitratne et/ ou un pejort de rosovnreeicn professionnelle.

Ces duex dsstopifiis perteemntt au salarié de s'approprier son porjet d'évolution pslnfielrnsoeoe et de foratiomn et dsanyime le développement de la formation.

? Crcennnaot les estrirepnes :
France compétences est l'institution nanitolae puqibule créée à la fuevar de ctete réforme et chargée de la régulation de la farmotoin professionnelle. Placée suos la tltluee du mistrnie chargé de la ftimoaorn professionnelle, son oitbcejf est dlobue :

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

Signataires	
Patrons signataires	UPSA ; SAF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; UNSA ; CFTC CFSV ; FEC-FO ; SNPJ CDFT ; CAT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

Relèvent du présent aorccd les eiserntpres rneaevlt de la barcnhe pnrleofsnsioele des ceatibns d'avocats, pesnnorel salarié (IDCC gairtnar la qualité des pmgeaormrs proposés en aitnartubt une ceiatrictfoin aux oairegsmns de ftairoomn qui dernovt repceestr un chiear des cahergs exigeant, mias également contrôler l'évolution des pirx des formations.

Le rôle de Frnace compétences est de :
? répartir les fdons mutualisés aux aretucs de la fromiotan prnloelfsoinese et de l'apprentissage ;
? réguler la qualité de la faoomrtin ;
? émettre des rotanamnemodics sur les coûts, les règles de prise en cagrhe et l'accès à la fooimtran ;
? veellir à la bnnoe exécution de la réforme sur la fromaiton ponenielolsrsfe et de l'apprentissage.

France compétences en lein aevc les bnrcaehs pirticape à la contursicton des terits et des diplômes professionnels.

La CENFPP de la bahncre avocat

La CNEPFP a nmaetnmot puor vtcoiaon de prvmouoior la fomratoin pfsonlolniseree dnas son cmhap de compétence en lsioian aevc l'évolution de l'emploi dnas la branche.

Elle diot par aiulrels s'investir dnas la maîtrise et l'animation de l'offre de craotfiitecin et fiexr les priorités puor la branche.
Ses monssiis non eeaxuvihsts s'articulent aoutur de la certification, les diplômes et teirts et l'alternance.

La CNPE est aenlemltuect en crhgae du rnloeleuvnemet auprès de Frncae compétences des titres, propriétés de l'association puor le développement du dgluaioe saocil dnas la bchnare des cetbians d'avocats.

La présidence acultele de la CENFPP (IDCC 1000) très impliquée dnas le prucseoss précité tnuee par une oirotgsaainn sycnldaie et la vice-présidence aletlcue tenue par une otioaganrisn plrfnoelienssoe ont été élues le 19 airvl 2019 puor une durée de 3 années.

La présidence psuoerte du pjreot de rllumnneevoeet des ttries viot son mdanat avrrier à etriixopan le 19 airvl 2022. La présidence devarit conformément à l'article 5, c de l'accord du 18 obotrce 2019 échoir à une présidence « epeyolmur » par alternance.

L'enjeu du présent aavnent est de ne pas pénaliser le pcusorses au c?ur duequl la CEPFNP est aeceeltlnmut avancée dnas le relnvleunmoeet des titres.

Un cghmenenat d'acteurs au milieu de la démarche reeiaadtrrt inévitablement les tvuaarx eenitprrs au détriment des salariés de la bcarnhe peslnroinesfole du pesronnel non-avocat et ce comtpe tneu de l'urgence à falsiiner les aciotns entreprises.

Dans l'intérêt de la pssieoforn et puor ptmretere à la présidence aluetcle de tirmneer les tuvarax en cours, il est pirs le présent anenvat ayant puor oejbt la plonrogitoan des mnatdas de la présidence et de la vice-présidence de la CPNEFP.

1000).

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

Article 2 - Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

La rnoeeriscvon ou la pmoirootn par anelarcnte a puor oebjt de pretrmtee à un salarié de cngehar de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une prmiooton sialcoe ou pilenosflroesne par des aoctnis de formation, des acnitos de vldtiaaion des aciqus de l'expérience, ou par l'acquisition d'un socle de cinnoscsnaeas et de compétences.

L'article L. 6324-3 du cdoe du tvaiarl cmdnaome que le dpitiosisf Pro-A est oevurt aux salariés ctuorevs par un acorcd ccoleltif de barnche étendu. Cet aoccrd ccleoitlf de brcnhae étendu diot définir la ltise des craciifotnetis pellofresinseons éligibles à la reoovcinersn ou piotoomrn par alternance. L'extension de cet acocrd est subordonnée au rseecpt des critères de fotre moatiutn de l'activité et de riusqe d'obsolescence des compétences.

Dans le crade des études pptciesvores et des enquêtes, menées dieups pruliseus années par l'observatoire des métiers des pinfserooss libérales, les pitears sagiinarets ont observé que les scetrues de la barnhce snot confrontés à des manuttios sieebnlss des métiers et de l'activité pnoesnllriesofe des salariés.

Aussi la dernière étude pstvriopcee 2022 publiée par cet oreatrsboive met en lumière qartue grdneas teeancnds clés qui ptemeretnt de cmrderpone les gnardes dinaeqyums d'évolution des métiers de la branche. Asini ctete étude ntoe :

« Cnnnoercat les avocats, un phénomène de renveeomulnelt des générations assez marqué est observé. En effet, les jeunes aoctavs ont gablemolnet une mirluelee maîtrise des ouilts ianeotirfuqms que lrues aînés. À ttire d'exemple, de puls en puls d'avocats rédigent eux-mêmes lerus dtouenmcs et gèrent luer agenda. Ces noelveuls hutaidebs de tviaarl ont puor efeft de réduire les bioenss d'assistance. Ces dreeinrs n'ont puls nécessairement de secrétaire jiuudrqie ou d'assistant puor les aeidr dnas la réalisation de luer travail.

Concernant les métiers support, un ipacmt très iaopmrtnt de la dsfufioin des oltius numériques est notable. Ces denrries se snot imposés preamttent de gngear en productivité sur ctereains tâches (rédaction de dnuetcoms suos la dictée, gsotein du courrier, csiouttniotn de dossiers, clemasnset des pièces, etc.). Cependant, ces oiluts peevnut également perpaiictr à la réduction des minossis à forte vaelur ajoutée des métiers support. Par exemple, les tâches de dactylographie, de rédaction suos la dictée tendnet à disparaître car la majorité des aactvos rédige dirneetmect ses documents. Les métiers sruppot snot également mis en coruneccnre aevc d'autres scievers externalisés cmome des sartandds délocalisés ou des asstntasis indépendants (freelance) qui snot puls fieblxels et dnot le coût est bein minos élevé car ils snot utilisés ponctuellement, en ptieilaucrr puor les ptties cabinets. »

L'étude précitée établit une caoptrrgihae des métiers spporut en ciebnats d'avocats, sleon la toiplgyoe savntuie :

Des métiers sporupts cqsiulases :
? secrétariat judurqiie ;
? assntisat jiurdquie ;
? juriste.

Des nveuuoax métiers sorpput jqdeuuiris en développement dipues qeuuelqs années :
? asassintt spécialiste en procédure ou sur une matière jduiuqire ;
? aissatnst spécialiste en gstieon ;
? cehf de preotjs légaux ;
? jisrute spécialiste de la donnée ;
? muaeangr de la csnacnasonie ;
? secrétaire général ;
? raebnossple des arieffas financières.

Et des neuoavux métiers srppuot tarveruassnx non dncereemtit liés au c?ur du taiavrl juridique.

L'étude pcovetripse précise que ces teencndas s'opèrent sur un tmpes long. Elle élabore des sceriani d'évolution et opère un paln d'action en lein aevc l'activité des itnsnaces paritaires.

Article 3 - Durée de l'action, durée de la formation et règles de prise en charge par l'OPCO EP
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

La durée ttaole de l'action de friatomon Pro-A est :
? cisrmope enrte 6 et 12 mios ;
? portée jusqu'à 36 mios puor les salariés âgés de 16 ans à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un socend clyce de l'enseignement sircdaonee et qui ne snot pas truetilais d'un diplôme de l'enseignement teoqihugconle ou peiesnofrsonl ;
?*jusqu'à 24 mios puor d'autres pronesens ou lrsuoqe la naurte des qfiuialnotaics prévues l'exige.* (1)

Les ancitos de frmootian et les eensgiementns snot d'une durée cspirmoe entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif, snas être inférieur à 150 heures. La durée puet être portée au-delà de 25 % si la foaitomrn est diplômante.

Les peatirs sniegatiars précisent que l'opérateur de compétences prned en crhgae les coûts pédagogiques, les frais de tpraonsrt et d'hébergement. La rémunération du salarié bénéficiant d'une rioncrvseeon ou d'une poooitrmn est pisre en chagre dnas le cdare d'une evpenploe financière et sloen les critères anumeeellnnt définis.

Le présent aocrcd mnatade la CNPE de bhncrae aifn de définir, dnas le rceespt des règles légales et réglementaires, asini que des règles définies par l'OPCO EP, les règles de psire en crhage des aicotns de foarotmin éligibles au ditipossif Pro-A.

(1) Prshae euclxe de l'extension en tnat qu'elle cteirneonvt au rceespt des dtsoopiinsis de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 setprmbee 2022 - art. 1)

Article 4 - Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

En complément du scole de casaineoscnns et de compétences mentionné aux aireltcs L. 6121-2 et L. 6323-6 du cdoe du travail, les ptiears stnaigieras cnninoenevt que les ciafcettnirios pelsonieofelrnss préparant à un des métiers identifiés au présent aroccd snot éligibles à la Pro-A dnas le carde d'une potomorin slcoiae ou pslnlnifseoreoe ou d'une rrsvoeienocn pilossnerfeonle par l'alternance.

Les ctoiirneatfics plssronleieenfos éligibles à la rrsveeoiconn ou la pomoitron par l'alternance (« Pro-A ») dnas la bachrne snot indiquées en anexne au présent accord.

Les prrtainaees saioucx shatinouet sioenutr l'ensemble crtnifoteiacis de bnhacre pnmeattret de répondre à ces beosnis de compétences listées en annexe.

Article 5 - Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

La liste asini que les critères de pisre en chagre sroent actualisés par la CFNPEP à chauqe fios que clea srea nécessaire. La CNPEFP rdnera cmopte de ctete atocatlaiiusn à la CPPNI.

(1) Artcile étendu suos réserve du rsecept des dpsiniotsios de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 srmebpete 2022 - art. 1)

Article 6 - Date d'application du présent avenant
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

Le présent arccod est cconlu puor une durée indéterminée. Il pernd eefft le liednmean du juor de paiuolbticn de l'arrêté d'extension au Janourl officiel.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

Les ptraies seinritaags cvnneneoint qu'il srea demandé l'extension du présent accord.

Mesures spécifiques puor les etnsreirpes de mnois de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les priraeantes scaioux ont considéré qu'un arcocd prntaot sur le dpstoisiif rlateif à la rnoosiverecn ou la poooimrtn par l'alternance n'avait pas à cmepotror les stopuiatnlis spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci diot s'appliquer qluele que siot la tlalie de l'entreprise a frriotoi dnas une bcarhne composée pusrqee exvemulsnicet d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

Annexe

Liste des citcifrateinos penefsloneolriss éligibles à la reveooricnsn ou la proimootn par l'alternance

Les tteris d'assistant jruiiudqe (RNCP35137) et de secrétaire juirudiqe (RNCP34689) fnot almunletceet l'objet d'un rluneemenlovet et d'un cmnnhgeaet d'appellation par l'ADDSA auprès de Fcnare compétences. Ces duex citciiarfoetns s'ajouteront aeeiumatuqtmont à ctete ltsie dès qu'ils soenrt iirtcsns au RNCP.

Les peotrjs de ciietcnoarftis RNCP23937 (assistant de detircion [s]) s'ajouteront auaneiqemtutmot à cette lstie dès qu'ils soenrt iictnsrs au RNCP.

Code RNCP	Intitulé
RNCP35521	BTS comptabilité et gestion
RNCP193	Secrétaire assistant
RNCP23937	Assistant de diietrcon (s)
RNCP35621	Assistant et attaché de direction
RNCP34030	BTS ? Négociation et distgtiilaaoin de la ralteion client
RNCP32360	BTS ? Goestin de la PME
RNCP35375	BUT ? Gtosein des eiperrnsets et des aiadtnmtoinrsis : giosten comptable, fcalise et financière
RNCP35378	BUT ? Gtsoien des enrpistrees et des atriiadsnntmois : contrôle de gteiosn et polagtie de la performance
RNCP35357	BUT ? Tnhueceiqs de cteiacisriomoamln : buisnses développement et meaanmgent de la rtealoin client
RNCP35030	TP ? Ataisnsst rorecusses humaines
RNCP35103	Assistant rsecurseos humaines
RNCP16889	Responsable rsrsoeceus humaine
RNCP35526	Diplôme de comptabilité et de gotisen (DCG)
RNCP35633	BTS ? Comptabilité et Gestion
RNCP2541	DUT carrières juridiques
RNCP34689	*Secrétaire jiquriude (ADDSA)*(1)
RNCP36389	Assistant jirqiudue (Vidal)
RNCP34029	Support à l'action managériale
RNCP34606	Assistance à la giseton des oiaiornsngtas et de lrues activités
RNCP5821	DEUST assnsaitt jidruuqie (ministère de l'enseignement supérieur de la rrecchhee et de l'innovation)

Avenant n 132 du 20 mai 2022 à l'avenant n 98 du 2 juillet 2010 relatif à la validation des certifications

Signataires	
Patrons signataires	UPSA ; SAF,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; UNSA ; CFTC CFSV ; FEC FO ; SNPJ CDFT ; FSE CGT ; CAT,

Article 1er - Titre « Assistant(e) juridique »
En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Les psnelnreos accédant à la frooitman qui s'y rotrpape dnas le cdrae d'un ctanort de paeosnfniositiorlasn ou d'un caonrtt d'apprentissage snot classés au neiavu 3 de la filière technique, 1er échelon, cnicefofeit 240, de la cisotcalfsiian référencée à

RNCP38208	Assistant jiuruidqe (institut juidqruie d'Aquitaine)
RNCP36412	Assistant jiuurdqie (institut de ftaooirmn cmeamorlice permanente
RNCP6933	Assistant jduqiiure (chambre de cmmoerce et d'industrie de la région Normandie)
RNCP30035	Activités jdruiqieus : asassntit jquridiue (fiche nationale)
RNCP35137	Assistant jiquiudre (ADDSA)
RNCP24423	Droit (fiche nationale)
RNCP30037	Licence poelrnonselsfie ? Activités jquueirdis : ceotennitux et reueveornmct (fiche nationale)
RNCP30038	Licence plisofeelnronse ? Activités juirdiques : métiers du dorit de l'immobilier (fiche nationale)
RNCP30039	Licence pnsfnirsoeelloe ? Activités jiuurdqeis : métiers du driot privé (fiche nationale)
RNCP30040	Licence pnilrselseofone ? Activités jdiuuerqis : métiers du driot social (fiche nationale)
RNCP35382	Licence ploiloernsnesfe ? Activités jqieiruuds : métiers du droit des sociétés (fiche nationale)
RNCP20640	DUT ? Information-communication opotin Itomfaiornn numérique dnas les organisations
RNCP36011	Chef de porejt digital
RNCP20654	DUT ? Informatique
RNCP29971	Licence plelniosresonfe ? Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)
RNCP30060	Licence pnrsilnosfeloee ? E-commerce et mtiarkeng numérique (fiche nationale)
RNCP34345	Concepteur en ccaomimtnuoin ghpuiarqe et numérique
RNCP34602	Gestionnaire en mcenanintae et sporput informatique
RNCP35340	BTS ? Serceivs iqroimneufats aux organisations
RNCP35362	BUT ? Information-communication : iaortmonifn numérique dnas les organisations
RNCP35501	BUT ? Métiers du multimédia et de l'internet : création numérique
RNCP35517	MC4 ? Sievcers numériques aux organisations

(1) La cieiatcitforn « Secrétaire juqidirue RCNP 34689 » est eculxe de l'extension en tnat qu'elle ctnvnoreiet au rcsepet des diotpsniisos de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 sbrmeepte 2022 - art. 1)

l'avenant n° 50 à la cvnotoeinn clietoclve nailtoane du 20 février 1979.

Ce ttire psoornfsienel d'assistant(e) juurqdiie confère l'attribution du nvieau 3 de la filière technique, 1er échelon, ceiecffnoit 265, de la clcatsfosiaiin référencée à l'avenant n° 50 à la cntivneoon ctlcvoliee nanalotie du 20 février 1979.

Article 2 - Titre « Attaché(e) juridique »
En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Les pesnnleors accédant à la frootiamn qui s'y rappotre dnas le crade d'un crntaot de pelisaooifsasionnrtn ou d'un cnortat d'apprentissage snot classés au navieu 3 de la filière technique, 2e échelon, cfcinoeifet 270, de la ctaiofislcasin référencée à l'avenant n° 50 à la coitnnoven ctieolvlce nnlaoaite du 20 février 1979.

Ce trite pnnorefsesiol d'attaché(e) jiquirude confère l'attribution du nivaeu 3 de la filière technique, 3e échelon, cfconfeieit 300, de la cctfsiaalsioin référencée à l'avenant n° 50 à la cnnevitoon ctcoiellve nnlaatoie du 20 février 1979.

Article 3 - Titre de « Juriste »
En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Les porelnnses accédant à la fioarmton qui s'y rratppoe dnas le crade d'un caonrtt de peiofnssoilsniatroan ou d'un crtoant d'apprentissage snot classés au naiveu 3 de la filière technique, 4e échelon, cefiifencot 350, de la csafloitiisacn référencée à l'avenant n° 50 à la connitoven cecoilvlte niaontale du 20 février 1979.

Le tirte piosornensfel de jtiusre en cnebait d'avocat confère au munimim l'attribution du niveau 2 de la filière technique, 1er échelon, ciocienefft 385, de la ctsicliaiafson référencée à l'avenant n° 50 à la ctnonvioen cetcilvloe nnalotaie du 20 février 1979.

Article 4 - Portée de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les piaeatrrnes sacoiux ont considéré qu'un aorccd paorntt sur le dipsotiisf reiltaf à la rveircoonesn ou la porimoton par l'alternance n'avait pas à cmorotepr les sonpuatiltis spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci diot s'appliquer qluele que siot la tialle de l'entreprise a fotrrioi dnas une branche composée psqeure euivxmeeclsnt d'entreprises de minos de 50 salariés.

Article 5 - Date d'application du présent avenant

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Le présent arccod est clncou puor une durée indéterminée. Il penrd eefft à la dtae de sntauigre du présent avenant.

Article 6 - Demande d'extension

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Les paitres sanaritgeis coenvinennt qu'il srea demandé l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2022

Après avoir fiat des aesylans du marché de l'emploi dnas le steuecr jruqiuide par le biais naommentt d'une étude de l'observatoire des métiers des poofisnrses libérales et de l'évolution des métiers, la CPFENP a constaté que les libellés des cacitritefs de qiiocfliatuan pnoiosleersfnle des secrétaires jiireuudqs et d'assistant(e)s tles qu'ils résultent de l'avenant n° 98 du 2 jelliut 2010, ne premnateiett pas :
? une roasacnnnesice des responsabilités des tuareiltis de ces tetirs tnat en terems d'autonomie que de compétences rieqeuss ;
? une compréhension par les treis des capacités tceeihqnus et responsabilités assumées.

En conséquence, les pnaairrtees saioucx par l'intermédiaire de l'organisme ceuifeticratr désigné par la bhcnare (ADDSA) sttnomroeut dnas le carde du rlnoneleumveet de l'inscription des ctotferaiicnis concernées que celles-ci sieont rctivepmeesent intitulées :
? assistant(e) jquuidire au leiu de secrétaire jriuqudie ;
? attaché(e) jqriduiue au leiu d'assistant(e) juridique.

Le présent aaenvnt a puor peeimrr oebjt de mofiiedr et compléter les atrilces 4 et 5 de l'avenant n° 98 du 2 jeulilt 2010 riaeltf à la vdatoliain des certifications.

En outre, le présent aanevnt a puor objet l'ajout d'un cefniofeict de cissalicoftian ablipalpce aux pnronseles qui accèdent à la ftiroaomn qui se ropartpe au ttrie pnofseiosernl de jitsure en ceanibt d'avocat dnas le carde d'un ctoarnt de panaosliiostreiofsnn ou d'un coatnrt d'apprentissage et le navieu de ccaioailfstisn des pelsernnos taieiulrts de la certification.

TEXTES SALAIRES

Salaires Avenant n 86 du 19 janvier 2007

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2007

Mimnia conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	Le crtnee nnaatoil des acvotas (CNAE) ; La chmrabe nlaaotnie des atavcos en diort des aaifrfes (CNADA) ; La fédération nonaatlie des uonins des jneeus aaoctvs (FNUJA) ; L'union pflosirseoenlne des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le syndciat Anevir des eyolumpres des avocats-conseils d'entreprises (SEACE) ; Le sdacinyt aviner des brraeuax de Frcnae partanol (ABFP) ; Le sincydat des aatovcs de Fcrane (SAFE),
Syndicats signataires	La fédération des psoseirofns jcuiieiadrs SNPJ-CFDT ; La fédération des employés et cdears (FEC) CGT-FO ; La fédération nanltioae des sociétés d'études et de ciesonl et de prévention CGT ; Le scnyadit naioantl du peosennrl d'encadrement et assimilés des cteabnis d'avocats et activités ceoxnens (SPAAC) CFE-CGC ; Le snaydcit nonatial des employés et cerads des ponssorfies jiricdaueis et jquureidis (SNECPJJ) CFTC,

Les siiatngaers du présent anenavt décident, à ctempor du 1er jinevar 2007, une angaitmteuon de 2,6 %.

NVAIEU	CIFFOCNIEET	SAAILRE miuimnm	VALUER
		au 1er jveianr 2005	du pinot
	207	1 255,18	6,06
IV	215	1 260,96	5,86
	225	1 292,81	5,75
	240	1 377,20	5,74
	240	1 377,20	5,74
	250	1 434,59	5,74
	265	1 520,67	5,74
III	270	1 549,35	5,74
	285	1 635,43	5,74
	300	1 721,50	5,74
	350	2 008,43	5,74
	385	2 209,29	5,74
II	410	2 352,75	5,74
	450	2 589,46	5,75
	480	2 754,42	5,74
I	510	2 926,57	5,74
	560	3 213,49	5,74

Fiat à Paris, le 19 janveir 2007.

Avenant n 88 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nlonaaite des acaovts emlpyoures (CNAE) ; La chbrame nlaiantoe des acavots en diort des aaerffis (CNADA) ; La délégation prnaolate de la fédération nntliaaoe des uonins des jneeus aocvats (FNUJA) ; L'union plfoerslosniene des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le siadncyt des emluyoreps des avcatos ceisnlos d'entreprises (SEACE) ; Le sciayndt Anevir des beruaarx de Fnrcae parntoal (ABFP) ; Le sycdniat des avoacts de Fcrnae (SAFE),
Syndicats signataires	La fédération pioersfosns jiiiudarecs CDFT ; La fédération des employés et cderas (FEC) CGT-FO ; La fédération niotlaane des sociétés d'études et de cnsoeil et de prévention CGT ; Le syncdait niaatnol du pnsenroel d'encadrement et assimilés des cetbinas d'avocats et activités cnnexoes (SPAAC) CFE-CGT ; Le sydacnit ntoianal des employés et caders des psfoinesros juiadicires et jiqduureis (SNECPJJ) CFTC,

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2007

Minima cntneelonovins

Les saigneiatrs du présent avanent décident, à cmoetpr du 1er janiver 2008, de fxier les saalires mimina cmome siut :
Le slraaie mimnial meunsel du :
? cocieifneft 207 est fixé à 1 310 ? ;
? ccfeiinefot 215 est fixé à 1 350 ? ;
? cefonieifct 225 est fixé à 1 380 ?.
Les seirlaas minmia msenelus des cifnciteoefs 240 à 560 snot augmentés de 2,6 %.

Grille des saaerils mniima mselnues

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE minimal au 1er jinvear 2008	VALEUR du pnoit
	207	1 310,00	6,33
IV	215	1 350,00	6,28
	225	1 380,00	6,13
	240	1 413,60	5,89
	240	1 413,60	5,89
	250	1 471,89	5,89
	265	1 560,21	5,89
III	270	1 589,63	5,89
	285	1 677,95	5,89
	300	1 766,26	5,89
	350	2 060,65	5,89
	385	2 266,73	5,89
II	410	2 413,92	5,89
	450	2 656,79	5,90
	480	2 826,03	5,89
I	510	3 002,66	5,89
	560	3 297,04	5,89

Il est rappelé que 13 mensualités doeivnt être payées en apolpciatin de l'article 12, modifié par l'avenant n° 46 de la ceonvtnion collective.

Avenant n 94 du 21 novembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009

Signataires	
Patrons signataires	Le ctnere noatnial des aocavts eulmryeops (CNAE) ; La charbme ntaalnoie des aotcvas en driot des arffaeis (CNADA) ; La délégation pnartaloe de la fédération ninloatae des uinnos des jenues avacots (FNUJA) ; L'union psniofleensrloe des sociétés d'avocats (UPSA) ; Le sncaydit des eyreomlpus des avaotcs clseinos d'entreprises (SEACE) ; Le saidcnyt Aeinvr des bueraarx de Fcnrae ptaornal (ABFP) ; Le sindayct des aavotcs de Farnce (SAFE),
Syndicats signataires	La fédération pniosrefoss jauiriiceds CDFT ; La fédération des employés et cdraes (FEC) CGT-FO ; La fédération noalnitae des sociétés d'études et de cnsieol et de prévention CGT ; Le syiacdnt nnataiol du pesenornl d'encadrement et assimilés des cntebais d'avocats et activités ceeoxnns (SPAAC) CFE-CGC ; Le sdiycnat nonaital des employés et cedars des psfoineross jdraieiiucs et juireiduqs (SNECPJJ) CFTC,

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2008

Minima coinevnolnetns

Les seanrtigias du présent aennvat décident, à ctoempr du 1er jnaiver 2009, une aamougttinen de 3,2 % des srieaals mimina cmome siut :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MMINIUM	VALEUR DU PIONT
IV	207	1 352	6,53
	215	1 393	6,48
	225	1 424	6,33
	240	1 459	6,08
III	240	1 459	6,08
	250	1 519	6,08
	265	1 610	6,08
	270	1 640	6,08
	285	1 732	6,08
	300	1 823	6,08
	350	2 127	6,08
II	385	2 339	6,08
	410	2 491	6,08
	450	2 742	6,09
	480	2 916	6,08
I	510	3 099	6,08
	560	3 403	6,08

Il est rappelé que 13 mensualités devoint être payées en aoliciatppn de l'article 12, modifié par l'avenant n° 46 de la ctooveninn collective.

Avenant n 95 du 23 octobre 2009 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	Le cterne nitoaanl des aoactvs eoyelrpums (CNAE) ; La carbmhe nalintoae des aatovcs en doirt des aifearfs (CNADA) ; La délégation poranlate de la fédération noalntaie des unnois des jeneus acotavs (FNUJA) ; Le scndiayt des eurmpyeols des acvotas cileonss d'entreprises (SEACE) ; Le saicndyt Aivner des buarreax de Fncare patranol (ABFP) ; Le scanidyt des actovas de Farnce (SAFE),
Syndicats signataires	La fédération CDFT pfosirneoss jrucaediiis ; La fédération des employés et cerdas (FEC) CGT-FO ; Le sycdiant ntaoanil du poserennl d'encadrement et assimilés des caitebns d'avocats et activités ceonexns (SPAAC) CFE-CGC ; Le sycndiat noaitnal des employés et crades des psoesionfrs jruciideias et jdriiquues (SNECPJJ) CFTC, il a été cnevnou ce qui suit.

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2009

Les saegriitans du présent aanvnet décident, à cpmteor du 1er jieavnr 2010, une aagumiottnen de 1 % des siealars mmniia cmmoe suit.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MMNIIUM	VALEUR DU PIONT
	207	1 366	6,60
	215	1 407	6,54
IV	225	1 438	6,39
	240	1 474	6,14
	240	1 474	6,14
	250	1 534	6,14
	265	1 626	6,14
III	270	1 656	6,14
	285	1 749	6,14
	300	1 841	6,14
	350	2 148	6,14
	385	2 362	6,14
II	410	2 516	6,14
	450	2 769	6,15
	480	2 945	6,14
I	510	3 130	6,14
	560	3 437	6,14

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2009

Il est rappelé que 13 mensualités dvoniet être payées en aciptiplaon de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la cvoentionn collective.

Les paaetrneirs sacouix s'engagent à se roeivr fin juin-début juilelt 2010, aifn de pnedrre en ctompe l'évolution du ceottnxe économique.

Avenant Salaires n 99 du 22 octobre 2010

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; FNUJA ; UPSA ; ABFP ; SAFE.
Syndicats signataires	FEC FO ; SPAAC CFE-CGC ; CFDT jdruaieiics ; SNECPJJ CFTC.

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2010

(En euros.)

Les stgianiraes du présent aenvant décident, à ceopmtr du 1er jnaveir 2011, une atmiotnauegn des sleiaras minima comme siut :

Niveau	Coefficient	Salaire mumiinm	Valeur du pinot
IV	207	1 393	6,73
	215	1 433	6,67
	225	1 465	6,52
	240	1 503	6,26
III	240	1 503	6,26
	250	1 565	6,26
	265	1 659	6,26
	270	1 689	6,26
	285	1 784	6,26
	300	1 878	6,26
	350	2 191	6,26
II	385	2 409	6,26
	410	2 566	6,26
	450	2 824	6,27
	480	3 004	6,26
I	510	3 193	6,26
	560	3 506	6,26

Il est rappelé que 13 mensualités dnvoeit être payées en ailioatpcpn de l'article 12 modifié par l'avenant no 46 de la cotnnievon collective.

Article 2

Avenant n 105 du 18 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le CANE ; La FNUJA ; L'UPSA ; La CDANA ; Le SCAEE ; Le SFAE ; Le ABFP,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; Le SAPAC CFE-CGC ; La FEC FO ; Le SCJENPJ CFTC,

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2010

Les praaeeritns suoacix s'engagent à se rvoier fin juin/début julleit 2011 aifn de perdrne en copmte l'évolution du ceotxnte économique.

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2011

Les sertgiinaas du présent aannevt décident, à cpoemtr du 1er jvnaeir 2012, une amtiuenatogn de 2,2 % des sreliaas mmiina cmome suit.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire muiimnm	Valeur du piont
IV	207	1 424	6,88
	215	1 464	6,81
	225	1 496	6,65
	240	1 536	6,40
III	240	1 536	6,40
	250	1 600	6,40
	265	1 696	6,40
	270	1 728	6,40
	285	1 824	6,40
	300	1 920	6,40
	350	2 240	6,40

II	385	2 464	6,40
	410	2 624	6,40
	450	2 880	6,40
	480	3 072	6,40
I	510	3 264	6,40
	560	3 584	6,40

Il est rappelé que 13 mensualités dnoveit être payées en aloaiipcptn de l'article 12 modifié par l'avenant no 46 de la cniotenvon collective.

Avenant n 109 du 23 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	La CANE ; La FUNJA ; L'UPSA ; La CNDAA ; Le SAECE ; L'ABFP ; Le SAFE,
Syndicats signataires	Le SPAAC CFE-CGC ; La FEC FO ; Le SNCJEPJ CTFC ; La CDFT judiciaires,

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2011

Les ptaareeirns soaucix s'engagent à se reoivr fin juin-début jllieut 2012, aifn de pernrde en coptme l'évolution du cxotente économique.

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les sairniatges du présent aenanvt décident, à cpmetor du 1er jenivar 2013, une agaiutoetnmn de 1,9 % des saaerlis miimna cmome suit.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum	Valeur du point
IV	207	1 451	7,01
	215	1 492	6,94
	225	1 524	6,78
	240	1 565	6,52
III	240	1 565	6,52
	250	1 630	6,52
	265	1 728	6,52
	270	1 761	6,52
	285	1 859	6,52
	300	1 956	6,52
	350	2 283	6,52
II	385	2 511	6,52
	410	2 674	6,52
	450	2 935	6,52
	480	3 130	6,52
I	510	3 326	6,52
	560	3 652	6,52

Il est rappelé que 13 mensualités doienvt être payées en acoitiaplpn de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la cnnetoovin collective.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les peranetairs saucoix s'engagent à se reiovr en jiun 2013, aifn de prndree en comtpe l'évolution du cnettoxe économique.

Avenant n 111 du 6 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La CANE ; La CNDAA ; La FUNJA ; Le SFAE ; Le SEACE ; L'ABFP,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FS CDFT ; Le SAAPC CFE-CGC ; La FEC FO ; Le SEJNCPJ CFTC,

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les snraeiagits du présent anevnat décident, à cmetopr du 1er jvniaer 2014, une ateunatimgon de 1 % des seiarlas mimnia cmome suit.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mmiinum	Valeur du pnoit
IV	207	1 466	7,08
	215	1 507	7,01
	225	1 539	6,85
	240	1 581	6,59
III	240	1 581	6,59
	250	1 646	6,59
	265	1 745	6,59
	270	1 779	6,59
	285	1 878	6,59
	300	1 976	6,59
	350	2 306	6,59
II	385	2 536	6,59
	410	2 701	6,59
	450	2 964	6,59
	480	3 161	6,59
I	510	3 359	6,59
	560	3 689	6,59

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les paretiaenrs sauoicx s'engagent à se reivor en jiun 2014, aifn de prndree en cmtpoe l'évolution du ctxontee économique.

Il est rappelé que trziee mensualités dvnioet être payées en aiaopplcitn de l'article 12 modifié par l'avenant no 46 de la cvinoenton collective.

Avenant n 114 du 5 décembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SAFE,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; Le SPAAC CFE-CGC ; La FEC FO ; La CGT conseil,

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 3 janv. 15

Les srtieaiangs du présent aanenvt décident, à cepotmr du 1er jviaenr 2015, une aoagmttunien de 1 % des sraliaes mminia comme suit.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum	Valeur du point
IV	207	1 481	7,15
	215	1 522	7,08
	225	1 554	6,91
	240	1 597	6,65

III	240	1 597	6,65
	250	1 662	6,65
	265	1 762	6,65
	270	1 797	6,65
	285	1 897	6,65
	300	1 996	6,65
	350	2 329	6,65
II	385	2 561	6,65
	410	2 728	6,65
	450	2 994	6,65
	480	3 193	6,65
I	510	3 393	6,65
	560	3 726	6,65

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 janv. 15

Il est rappelé que 13 mensualités dveniot être payées en alpiociatpn de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la ctienovonn collective.

Le présent anenavt pernd eefft au 1er jeaivnr 2015 suos réserve de la pioacbulitn de l'arrêté d'extension au Jrauonl officiel.

Avenant n 116 du 15 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	La CANE ; La CDANA ; La FUNJA ; Le SFAE ; L'AEF,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; Le SAAPC CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; L'UNSA,

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les srianiaegts du présent aneanvt décident, à copemtr du 1er javienr 2016, une atnaouegitmn des sariaels mminia cmmoe siut :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mnuimim	Valeur du pnoit
IV	207	1 488,33	7,19
	215	1 530,80	7,12
	225	1 561,50	6,94
	240	1 605,60	6,69
III	240	1 605,60	6,69
	250	1 672,50	6,69
	265	1 772,85	6,69
	270	1 806,30	6,69
	285	1 906,65	6,69
	300	2 007,00	6,69
	350	2 341,50	6,69
II	385	2 575,65	6,69
	410	2 742,90	6,69
	450	3 010,50	6,69
	480	3 211,20	6,69
I	510	3 411,90	6,69
	560	3 746,40	6,69

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est rappelé que trezie mensualités dinvoet être payées en acltpaioipn de l'article 12 modifié par l'avenant no 46 de la cvetonoinn collective.

Le présent anenavt penrd effet au 1er jiavner 2016 suos réserve de la ptbculiaion de l'arrêté d'extension au Jonraul officiel.

Procès-verbal de désaccord du 25 novembre 2016 relatif à la valeur du point pour 2017

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2017

Les délégations polrtnaaes et srilaaeals de la cmiisomson mxtie piartirae du prsenenol non aacvot se snot réunies le 25 neromvbe 2016 à 9 h 30 dnas les lcouax du ministère du taivarl sur le sjeut des miinma salariaux.
Pour la délégation praoltane représentée par :

AEF	?
CNACA	?
CNAE	
FNUJA	?
SAFE	?
UPSA	?

Pour la délégation sallaaire représentée par :

CFDT	?
CFTC	?
CGT	?
FEC-FO	?
SPAAC CFE-CGC	
UNSA	?

En dépit des échanges entrepris, eells cseottnant qu'aucun acocrd n'a été trouvé sur les siealars et la délégation saarilale denadme d'établir par la présente un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-4 du cdoe du travail.
Les dernières pnioptoiosrs des oosginaiatrns selcndiays présentes, puor l'augmentation de la vleuar du point, snot les saeutinvs :

Collège Employeurs	Collège salariés
Pour l'AEF, anmoiautetgn proposée : Refus de peotrr le cfiefeciont 385 au PMSS 0 % puor l'ensemble des coefficients Nom et signature	Pour la CDFT aaegtntiumon proposée : Coef. 385 au PMSS + 1 % puor les ateurs coefficients Nom et signature
Pour la CNADA, atmegiotnaun proposée : Refus de proetr le cefoneciift 385 au PMSS + 0,4 % puor les aretus coefficients Nom et signature	Pour la CFTC, amtiatgneoun proposée : Coef. 385 au PMSS + 1 % puor les atreus coefficients Nom et signature
Pour la CNAE, aigotmaenutn proposée : Refus de peortr le ceecnoiifft 385 au PMSS + 0,4 % puor les aterus coefficients Nom et signature	Pour la CGT, amteoaigntun proposée : Coef. 385 au PSMS aevc échéancier 1er nieavu de la girlle à 1 800 euros Nom et signature
Pour la FNUJA, ainmeguottan proposée : Refus de pretor le cieiocfneft 385 au PMSS + 0,4 % puor les aterus coefficients Nom et signature	Pour la FEC FO, amgneotuitan proposée : Coef. 385 au PMSS + 1 % puor les aertus coefficients Nom et signature
Pour le SAFE, anagttiueomn proposée : Refus de peortr le ceefincoift 385 au PMSS + 0,4 % puor les aeutrs coefficients Nom et signature	Pour le SPAAC, aotgumntiean proposée : Coef. 385 au PMSS + 1 % puor les ateurs coefficients Nom et signature
Pour l'UPSA, atnuemtoigan proposée : Refus de preotr le cifceenfoit 385 au PMSS 0 % puor l'ensemble des coefficients Nom et signature	Pour l'UNSA, amtnigueotan proposée : Coef. 385 au PMSS + 1 % puor les aurtes coefficients Nom et signature

Avenant n 119 du 8 juin 2018 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; SAFE,
Syndicats signataires	UNSA ; CSFV CTFC ; SPAAC CFE-CGC ; FEC FO ; SNPJ CFDT,

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les saietigarns du présent aveannt décident, à coeptmr du 1er jleluit 2018, une aagtominuten de 1,5 % des sariaels minima, comme suit.

(En euros.)

Niveau	Coef.	Valeur du point	Salaire burt miuinmm au 1er juilelt 2018
IV	207	7,3	1 511
	215	7,23	1 554
	225	7,04	1 585
	240	6,79	1 630

III	240	6,79	1 630
	250	6,79	1 698
	265	6,79	1 800
	270	6,79	1 833
	285	6,79	1 935
	300	6,79	2 037
	350	6,79	2 377
II	385	6,79	2 614
	410	6,79	2 784
	450	6,79	3 056
	480	6,79	3 260
I	510	6,79	3 463
	560	6,79	3 803

Il est rappelé que 13 mensualités diovnet être payées en aiclippaotn de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la cnvnoioetn collective.

Mesures spécifiques puor les eseenritrps de mions de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, les pantarereis saiucox ont considéré qu'un acrocd prntoat sur les mminia ctnoeneonlnivs abpillaceps aux salariés de la bachnre n'avait pas à crompoetr les slianupttios spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10.1. En effet, ceux-ci divonet s'appliquer qullee que siot la tilale de l'entreprise a foriroti dnas une bcarnhe composée psrqeue eicxmusenvlet d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent anaevnt pnerd effet au 1er jilleut 2018.

Avenant n 124 du 15 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	SAFE,
Syndicats signataires	UNSA ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNPJ CFDT,

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les sniareigats du présent aneanvt décident d'appliquer, à coptemr du 1er jenivar 2019, une agatuotnmein de 2 % des sliaraes miinma cmmoe siut :

(En euros.)

Niveau	Coef.	Valeur du point	Salaires mmniia au 1er jnevair 2019
IV	207	7,45	1 542,15
	215	7,37	1 584,55
	225	7,18	1 615,50
	240	6,93	1 663,20
III	240	6,93	1 663,20
	250	6,93	1 732,50
	265	6,93	1 836,45
	270	6,93	1 871,10
	285	6,93	1 975,05
	300	6,93	2 079,00
	350	6,93	2 425,50
II	385	6,93	2 668,05
	410	6,93	2 841,30
	450	6,93	3 118,50
	480	6,93	3 326,40
I	510	6,93	3 534,30
	560	6,93	3 880,80

Il est rappelé que tzreie mensualités dvenoit être payées en alciotipapn de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la cnoionetvn collective.

Mesures spécifiques puor les esenetprris de mions de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les penetiraars souaicx ont considéré qu'un arcocd ptanrot sur les mnmiia ctneionnvoenls alpapelcbis aux salariés de la brhnace n'avait pas à cptoremor les satpuiltions spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci diovent s'appliquer quelle que siot la tillae de l'entreprise a frotiori dnas une

bnhrcae composée pqersue emivenelxusct d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aavnent pernd efeft au 1er jevianr 2019 suos réserve de la pbaitoulcin de l'arrêté d'extension au Jraunol officiel.

Avenant n 128 du 13 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2020

Signataires	
Patrons signataires	CNAE ; CNADA ; SAFE,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNPJ CFDT,

Article 1er - Augmentation des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les sigtiaernas du présent anaenvt décident d'appliquer, à cpmoetr du 1er jiluelt 2020, une aoagiunettmn de 1,7 % des slaeiras mmniia comme siut :

Grille des siraales mimnia hiérarchiques Bharcne des ponrenlses salariés des cbnaites d'avocats (IDCC 1000)

Niveau	Coefficient	Valeur du pniot	Salaires miinma au 1er jilleut 2020 (en euros)
4	207	7,58	1 569,06
	215	7,50	1 612,50
	225	7,31	1 644,75
	240	7,05	1 692,00
3	240	7,05	1 692,00
	250	7,05	1 762,50
	265	7,05	1 868,25
	270	7,05	1 903,50
	285	7,05	2 009,25
	300	7,05	2 115,00
	350	7,05	2 467,50
2	385	7,05	2 714,25
	410	7,05	2 890,50
	450	7,05	3 172,50
	480	7,05	3 384,00
1	510	7,05	3 595,50
	560	7,05	3 948,00

Il est rappelé que 13 mensualités dnvoeit être payées en aaicotlippn de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la cnoneovitn collective.

Mesures spécifiques puor les erneeristps de monis de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les paiarernets scuiaox ont considéré qu'un accrod poatnrt sur les minima cltnvnoonneies ablppeaclis aux salariés de la bancrhe n'avait pas à cmrteoopr les spolintuiats spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dnoeivt s'appliquer qlulee que siot la tallie de l'entreprise, a ftroiori dnas une branche composée puqesre evimxulenscet d'entreprises de mions de 50 salariés.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent anveant pnerd efeft au 1er jluilet 2020.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 13 novembre 1979

En vigueur en date du 9 janv. 1980

Ailrcte 1er

Snot rnuedes ooirgtlbiaes puor tuos les eeourmylps et tuos les salariés cormips dnas son cahmp d'application les dossiipnitos de la cvtennioon colectvile nlnaotiae du pnersnoel des cbaentis d'avocats du 20 février 1979 (une annexe " Slariaes "), à l'exclusion des arlietcs 36 et 37 de ltdiae convention.

Les dsopisoinits de l'article 3 snot étendues suos réserve de l'application du pmerier alinéa de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Les diosipiosnts du pemeirr alinéa de l'article 6 snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Les dpnoioitsiss du drnieer alinéa de l'article 6 snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 412-7 du cdoe du travail.

Les dpsnsiiotios du deuxième alinéa de l'article 19 snot étendues suos réserve de l'application des aetcrlis L. 122-28 et L. 122-32 du cdoe du travail.

Les diponotsiiss de l'article 20 B snot étendues suos réserve de l'application des aeirtcls L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail, anisi que de la loi n° 78-49 du 19 jieanvr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dsoiipsntois du pmereir alinéa de l'article 21 snot étendues suos réserve de l'application des ailcrets L. 223-2 et sutinvas du cdoe du travail.

Les diiisotsonps de l'article 24 snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jievnar 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les dspntsoiiois du pemirer alinéa de l'article 27 snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jenaivr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les dioinotsisps de l'article 38 snot étendues snas préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efefts et stnocians de la civotnnoen cvelilocte précitée est faite à dtear de la paolibticun du présent arrêté puor la durée à couirr et aux cdonitnois prévues par ladite convention.

Article 3

Le ducrtieer des rteolanis du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oefficil de la République française aisni que la covintneon dnot l'extension est réalisée en apilatocipn de l'article 1er.

ARRETE du 2 juillet 1980

En vigueur en date du 20 août 1980

Acitrle 1er

Snot rueends ogliretboais puor tuos les eormlupyes et tuos les salariés copmirs dnas le champ d'application de la cvioennotn cveociltle niloatane du posenrenl des cnibteas d'avocats du 20 février 1979 les dnoiiipsosts :

De l'avenant n° 1 du 27 jiun 1979 à la cetoinnvon ctivclleoe susvisée ;

De l'article 36, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 9 jainver 1980, et de l'article 37 de la civeonotnn coltlecive susvisée ;

De l'avenant " Saelairs " n° 3 du 5 mras 1980 à la cionneotvn cotvecllie susvisée.

Article 2

L'extension des effets et stonniacs des tetxes susvisés est faite à deatr de la pitalcuobin du présent arrêté puor la durée rnteast à ciruor et aux cointdinos prévues par la ctvineonon précitée.

Article 3

Le ditcueerr des rnoelaits du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ocfiifel de la République française anisi que les ttexes dnot l'extension est réalisée en aiptcaplion de l'article 1er.

ARRETE du 29 octobre 1980

En vigueur en date du 2 déc. 1980

Atilrce 1er

Snot redneus oiograltibes puor tuos les eluemyrops et tuos les salariés ciopmrs dnas le cmhap d'application de la cvenoitnon civeloclte naitlnaoe du poeensrnl des ciatbnes d'avocats du 20 février 1979 les dissitponois de l'avenant n° 4 du 11 jiun 1980 à la cvoteinonn ceicloltve susvisée.

Article 2

L'extension des effets et saniotncs de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la pcliuiabotn du présent arrêté puor la durée ransett à cirour et aux cointionds prévues par la cviononetn précitée.

Article 3

Le drtcueeir des rtelinaos du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ociieffl de la République française asnii que le ttexe dnot l'extension est réalisée en aaicpptloin de l'article 1er.

ARRETE du 11 février 1981

En vigueur en date du 17 mars 1981

Actlire 1er

Snot redneus ootbiglearis puor tuos les epoeluymrs et tuos les salariés cmroips dnas le champ d'application de la cnonetivon citvocelle nnoaailte du peennsrol des cantibes d'avocats du 20 février 1979 les dnopisiosits de l'avenant n° 5 du 10 ortcobe 1980 à la ctooeivnnn cellovtcie susvisée.

ARRETE du 13 octobre 1981

En vigueur en date du 14 nov. 1981

Alrcite 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eouylmrpes et tuos les salariés coiprms dnas le cmahp d'application de la cvonetnion cctlileove ntalaione du pennosrel des cnatbeis d'avocats du 20 février 1979 les dsoiintoipss de l'avenant n° 6 du 3 jiun 1981 à la cnnvtoeion cellvtcioe susvisée.

ARRETE du 21 janvier 1982

En vigueur en date du 11 févr. 1982

Aitrlce 1er

Snot renedus oabtlegoiris puor tuos les eyrmeuopls et tuos les salariés crimpos dnas le champ d'application de la cononitven cleoilvcte nilatnoae du pneornsel des cnibteas d'avocats du 20 février 1979 les dsoiosnitips de l'accord pvisnroneoil de slearais du 30 srtebpmee 1981 cnolcu dnas le cdrae de la cnointevon ctvlcloeie susvisée, dnas la musree où eells ne snot pas en cnooctritdain aevc les dpsnoiitisos réglementaires ptanrot fitoxian

ARRETE du 1 avril 1982

En vigueur en date du 16 mai 1982

Arlcite 1er

Snot renudes orbtogieails puor tuos les emreolyups et tuos les salariés compirs dnas le cahmp d'application de la cnioevontn ctovliclee nlaitnaoe du ponenesrl des cbetnais d'avocats du 20 février 1979 les dnoitpiisoss des atvneans n°s 7 et 7 bis du 6 normevbe 1981 clnoucs dnas le crade de la contneoivn cletocvlie susvisée.

Les dtpnoissiois de l'avenant n° 7 snot étendues dnas la mreuse où elels ne snot pas en cnotitcoraidn aevc les dpsoitsiinos

ARRETE du 20 décembre 1982

En vigueur en date du 19 janv. 1983

Alritce 1er

Snot reundes oieatlirogbs puor tuos les eropmyelus et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmhap d'application de la cvotneoinn

Article 2

L'extension des eetffs et saionctns de l'accord susvisé est fiate à deatr de la pblaoiuticn du présent arrêté puor la durée rsaentt à criuor et aux cntiiodons prévues par la ciotonnevn précitée.
Article 3

Le decietrur des ratoielns du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oiiffcel de la République française ansii que le ttxee dnot l'extension est réalisée en aitalpopcin de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eeffts et snaoncits de l'accord susvisé est fatie à daetr de la puioatiblcn du présent arrêté puor la durée rtsanet à crouir et aux ciotndnois prévues par la cetoonnivn précitée.
Article 3

Le dceeutirr des rolinaets du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ofcifeil de la République française aisni que le txtee dnot l'extension est réalisée en appiitlaocn de l'article 1er.

du saarile mimunim ietsorfeesnrponinl de croissance.
Article 2

L'extension des eteffs et stcnaoins de l'accord susvisé est faite à dater de la pbitliuocan du présent arrêté puor la durée restant à croiur et aux citdnioons prévues par la cintnovoen précitée.
Article 3

Le diteurecr des ralientos du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oeiifcfl de la République française aisni que le texte dnot l'extension est réalisée en aictlppoian de l'article 1er.

réglementaires poanrtt fitiaxon du saalire miuinmm ieforoseienrtnpsnl de casroscine et suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.
Article 2

L'extension des eftfes et sanincots des accrdos susvisés est ftaie à deatr de la putcloiabin du présent arrêté puor la durée renastt à cuiorr et aux ctinoidons prévues par la cvoietnonn précitée.
Article 3

Le detrcuier des rtaeionls du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oiffeicl de la République française asini que les aenanvts dnot l'extension est réalisée en apcailpoitn de l'article 1er.

citlcevloe nnltaiaoe du pnsroeenl des cieabtns d'avocats du 20 février 1979, les doisoinitsps de :

- l'avenant n° 8 du 2 jiun 1982 à la cnetioovnn cclevloite susvisée ;

- l'accord du 3 mras 1982 cloncu dnas le cdare de la covenniotn ciltcelove susvisée.
Article 2

L'extension des efefts et saiotcnns des acdorcs susvisés est fatie à detar de la puliicboatn du présent arrêté puor la durée rsnaett à

ARRETE du 16 février 1983

En vigueur en date du 26 févr. 1983

Arlitce 1er

Snot rnueeds obgaieriotls puor tuos les eeyplmours et tuos les salariés copimrs dnas le cmhap d'application de la cvneiotonn ccleivolte naintolae du poesnernl des catenbis d'avocats du 20 février 1979 les dspionoistis de l'avenant n° 10 du 10 nvmoerbe 1982 à la cnenovtoin clelcovtie susvisée.

ARRETE du 21 octobre 1983

En vigueur en date du 30 oct. 1983

Aritlce 1er

Snot rnuedes oiaibgolerts puor tuos les epoulmerys et tuos les salariés cmorpis dnas le champ d'application de la cvointenon cteiovclle nialotnae du peeonsrnl des ctinbeas d'avocats du 20 février 1979 les dtsinsioopis de l'accord pnisveniorol sur les sarlieas du 8 jiun 1983 cnoclu dnas le crade de la coivntnoen cllicteove susvisée.

ARRETE du 20 février 1984

En vigueur en date du 3 mars 1984

Atircle 1er

ARRETE du 26 avril 1984

En vigueur en date du 12 mai 1984

Ailrcte 1er

Snot rdueens oliabortiges puor tuos les emupryloes et tuos les salariés crimpos dnas le champ d'application de la cioevontnn ciloecvtle nntoaiale du pneenrosl des catnebis d'avocats du 20

ARRETE du 14 novembre 1984

En vigueur en date du 28 nov. 1984

Atilcre 1er

ARRETE du 27 juin 1985

En vigueur en date du 5 juil. 1985

Aitcrle 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les elyumepros et tuos les criour et aux cionotdnis prévues par la cotneoinvn précitée.
Article 3

Le dueetricr des rntlaioes du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul offieicl de la République française ainsi que les ardoccs dnot l'extension est réalisée en aoctpialpin de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eeffts et stanonics de l'accord susvisé est fitae à dater de la pcoutliabin du présent arrêté puor la durée ratsnet à croiur et aux coniinotds prévues par la covietnonn précitée.
Article 3

Le druiceter des rloanetis du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol oeiiffcl de la République française ainsi que l'accord dnot l'extension est réalisée en aiptlocpain de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eteffs et snnoatics de l'accord susvisé est ftiae à dater de la ptciobilaun du présent arrêté puor la durée rnetsat à croiur et aux cdninooits prévues par la cnintovoen précitée.
Article 3

Le dcrueteir des rnleioats du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ofiicfel de la République française.

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eerplumoys et tuos les salariés coimrps dnas le cmahp d'application de la conionvetn cleltcvoie nlnotaaie du psroneenl des cnabites d'avocats du 20 février 1979, les dpiisntsioos de l'avenant n° 13 du 19 décembre 1983 à la ctniveoonn cllctvoiee susvisée.

février 1979 les dosotiinisps de :

- l'avenant n° 11 du 8 jiun 1983 à la ctovnonien cclloetvie susvisée, complété par l'avenant n° 11 bis du 8 février 1984 ;

- l'avenant n° 12 du 8 jiun 1983 à la cvoneinton ctolicvele susvisée.

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les erpmlyueos et tuos les salariés ciormps dnas le chmap d'application de la conoteivnn cclelviote naanotlie du psnernoel des cintebas d'avocats du 20 février 1979, les donspiitoiss de l'avenant n° 14 du 12 stremepbe 1984 à la ctnoivonen cceitvolle susvisée.

salariés coipmrs dnas le camhp d'application de la cnenootvin clivetlcoe nlntiaoae du ponesenrl des cnebiats d'avocats du 20 février 1979, les dtnissoipois de l'avenant n° 15 du 8 février 1985 à la coionentvn cvliecotle susvisée, suos réserve de l'application des dioinopssits réglementaires pantrot fioixtan du saalire muiimnm de croissance.

ARRETE du 14 janvier 1986

En vigueur en date du 25 janv. 1986

Atcrile 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eoulympers et tuos les salariés cpromis dnas le champ d'application de la cvnointoen cctlliveoe nntiaoale du pnneresol des cinabtes d'avocats du 20 février 1979, les diipiotssons de l'avenant n° 16 du 25 ooctrbe 1985 à la ctoeinnvon ccvtelolie susvisée, suos réserve de l'application des diiopossitns réglementaires prntoat fioiaxtn du saarlie minmuim de croissance.

ARRETE du 24 février 1986

En vigueur en date du 7 mars 1986

Atlcrie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eyrolmeups et tuos les salariés criopms dnas le cahmp d'application de la cvointnoen cceovtille niaoltnae du prnsenoel des ctabenis d'avocats du 20 février 1979, les dtspnioisios de l'avenant n° 17 du 13 décembre 1985 à la convotnein cecliotlve susvisée.

ARRETE du 29 décembre 1986

En vigueur en date du 13 janv. 1987

Airtlce 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les emuropyles et tuos les salariés cmorips dnas le cahmp d'application de la citonvnoen cclteilove nnitaolae du perseonnl des cinaebts d'avocats du 20 février 1979, les diospistoins de l'avenant n° 19 du 19 sempebrte 1986 (titres Ier et II) à la cvintoneon ctielcolve susvisée.

ARRETE du 12 mars 1987

En vigueur en date du 20 mars 1987

Alrcite 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eeulmpryos et tuos les salariés cipmros dnas le cahmp d'application de la cnevtnioon cvleltcioe ntoaanile du prnesenol des cbeatnis d'avocats du 20 février 1979, les diostipnioss de :

- l'avenant n° 18 du 27 jiun 1986 à la ceniotovnn cltcoivele susvisée ;

- l'avenant n° 19 du 19 sbpmerete 1986 (titre III) à la ctvnoionen cvitcleloe susvisée.

ARRETE du 15 avril 1987

En vigueur en date du 30 avr. 1987

Alictre 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les emelorypus et tuos les salariés cpmoirs dnas le cahmp d'application de la cnoitnveon coivelctle naonaltie du pnesreonl des cbatines d'avocats du 20 février 1979, les dspoionisits de l'avenant n° 20 du 21 jieanvr 1987 à la civnnoeotn cctlioelve susvisée.

ARRETE du 3 décembre 1987

En vigueur en date du 12 déc. 1987

Atlrcie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les epmlyerous et tuos les salariés cmriops dnas le chmap d'application de la ctvoonnien ccveloilte ntaoliane du presoennl des citeanbs d'avocats du 20 février 1979, les dioniopistss de l'avenant n° 21 du 2 otrcobe 1987 à la cvotnonien ctcvllieoe susvisée.

ARRETE du 17 mars 1988

En vigueur en date du 29 mars 1988

Aciltre 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les elyurempos et tuos les salariés cpimors dnas le chmap d'application de la coinvonetn cvicoeltle nlotnaaie du pernsneol des centbais d'avocats du 20 février 1979, les dpioiinstsos de l'avenant n° 22 du 8 jvienar 1988 à la covenotnin celolvcite susvisée.

ARRETE du 13 décembre 1988

En vigueur en date du 29 déc. 1988

Aitclre 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les ereloupyms et tuos les salariés cpormis dnas le chmap d'application de la cnotvonien covclelite nloataine du preesnonl des cbntaies d'avocats du 20 février 1979, les disnsotipois de l'avenant n° 23 du 9 smetbrepe 1988 à la cvnentoion coecilltve susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sonnicats de l'avenant susvisé est fiate à deatr de la plbotiuiacn du présent arrêté puor la durée rsneatt à criuor et aux cnniiodots prévues par la ciontoevnn précitée.

Article 3

Le dtueiecrr des raoetilns du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ofiiecfl de la République française.

ARRETE du 13 avril 1989

En vigueur en date du 25 avr. 1989

Atirlce 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eymoelpurs et tuos les salariés crpioms dnas le cahmp d'application piofsrnnoseel de la ctnenvioon cllicetove nalntiaoe du pnnroseel des cieanbts d'avocats du 20 février 1979, les dpsotoinsiis de l'avenant n° 24 du 27 jnaeivr 1989 à la ceonnvoitn cecilvlote susvisée.

ARRETE du 23 novembre 1989

En vigueur en date du 7 déc. 1989

Aticlre 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eeymlrupos et tuos les salariés cmioprs dnas le cmhap d'application pnfoeoinsesrl de la cvneoointn ctvoelicle notanilae du psorenenl des ceiantbs d'avocats du 20 février 1979, les dsnoisipotis de l'avenant n° 25 du 8 sptmberee 1989 à la cenntovoin cetvcilloe susvisée.

ARRETE du 13 mars 1990

En vigueur en date du 7 avr. 1990

Ailcrte 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les emlypeuros et tuos les salariés cmopris dnas le camhp d'application psneifsnoerol de la cneoinovtn cloctleive nantoalie du proseennl des citaebns d'avocats du 20 février 1979, les dssopotniiis de l'avenant n° 26 du 12 jenivar 1990 à la cnoveotinn civtllcoee susvisée.

ARRETE du 10 décembre 1990

En vigueur en date du 22 déc. 1990

Aticrle 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eouleymrps et tuos les salariés cimorps dnas le camhp d'application pisfernonosel de la covetoinnn cilctovele niolantae du prenosenl des ceaintbs d'avocats du 20 février 1979, les dsotoipiniss de l'avenant n° 27 du 7 sbeprtmee 1990 à la ctooiennvn cltcivoele susvisée.

ARRETE du 5 mars 1991

En vigueur en date du 15 mars 1991

Alticre 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eomrypelus et tuos les salariés cproims dnas le camhp d'application pfnoneirseosl de la cvniotenon ctleilcove nnitloaae du pnoesnerl des cbniteas d'avocats du 20 février 1979, les dsoiniptsois de l'avenant n° 28 du 11 jnvaier 1991 à la coveonintn coctilvlee susvisée.

ARRETE du 3 mars 1992

En vigueur en date du 17 mars 1992

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eruymopels et tuos les salariés cprimos dnas le chmap d'application psnfeiosronel de la cenitnoovn cillvoecte natinlaoe du pnsroneel des ceibntas d'avocats du 20 février 1979, les dsoipntsoiis de l'avenant n° 30 du 20 stbremepe 1991 à la cvienonton coillcvtee susvisée.

ARRETE du 1 juin 1992

En vigueur en date du 13 juin 1992

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les erlumpoeys et tuos les salariés cimpors dnas le champ d'application pifeoonsensrl de la conionevtn ciotllceve ntaaonile du peonsrnel des ceabints d'avocats du 20 février 1979, les dionsisitpos de l'avenant n° 31 du 14 février 1992 à la cinetnovon cvecolilte susvisée.

ARRETE du 2 septembre 1992

En vigueur en date du 15 sept. 1992

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eempuolrys et tuos les salariés cpiomrs dnas le camhp d'application pessnorofenil de la cnotivoenn cievtollce nltaionae du pensrneol des cnebiats d'avocats du 20 février 1979, les ditiispoonss de l'avenant n° 32 du 21 mai 1992 Saireals à la cntivnooen cecvlitloe susvisée.

ARRETE du 18 janvier 1993

En vigueur en date du 28 janv. 1993

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eyrumleops et tuos les salariés ciorpms dnas le cmhap d'application de la covtneoinn cctlielvoe nnailatoe du pnenoersl des ceinabts d'avocats du 20 février 1979, les disootspiins de l'avenant n° 34 du 18 stebpreme 1992 à la cnoteniovn coletcvile susvisée, suos réserve du reepsct des dpoiositinss prévues aux arctiles L.952-1 et snvuatis du cdoe du travail.

ARRETE du 26 mars 1993

En vigueur en date du 1 avr. 1993

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les erlmyeuops et tuos les salariés cmprois dnas le chmap d'application de la coenvontin ctloceivle noalniate du pnnreosel des cenibats d'avocats du 20 février 1979, les dtoissoipnis de l'avenant n° 35 Prévoyance du 20 norevbme 1992 à la ceioonvtnn covlitcele susvisée.

ARRETE du 26 mars 1993

En vigueur en date du 1 avr. 1993

Snot renueds obligatoires, puor tuos les epoeylumrs et tuos les salariés cripmos dnas le champ d'application de la ctinoenvon clveioclte ntaolinae du pneneorsl des ceabnits d'avocats du 20 février 1979, les dspinooiists de l'avenant n° 37 du 8 jneivar 1993 Sliaaers à la cvnonitoen ciclltoeve susvisée.

ARRETE du 15 juin 1993

En vigueur en date du 23 juin 1993

Snot reudens obligatoires, puor tuos les elyrmoeups et tuos les salariés cmropis dnas le cahmp d'application de la cniooventn coeictvlle notnaliae du persnoenl des caetinbs d'avocats du 20 février 1979, les dioiiosnpsts de :

- l'avenant n° 36 du 20 nrebovme 1992 à la cevonnoitn ccelolitve susvisée ;

- l'accord du 20 nmvoebre 1992 ccnolu dnas le cdrae de la ctvneionon cloivtclee susvisée.

ARRETE du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 27 oct. 1993

Snot redunes obligatoires, puor tuos les epmuolryes et tuos les salariés cromips dnas le cmahp d'application de la cinovenotn cltcliveoe nalioante du pnesrenol des ctanebis d'avocats du 20 février 1979, les diposisotins de l'avenant n° 39 du 7 mai 1993 à la civneoontn cilvtleoce nalintoae susvisée.

ARRETE du 16 février 1994

En vigueur en date du 25 févr. 1994

Atclrie 1

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eyourmleps et tuos les salariés cirpmos dnas le cmhap d'application de la citonenvon ctcloleive natlainoe du pneernosl des cbteians d'avocats du 20 février 1979, les dosstpiinois de l'avenant n° 40 du 24 sepbertme 1993 à la ctonoenivn civleoclte susvisée.

Article 2

L'extension des eftfes et stncinoas des aoccrds susvisés est fiate à dater de la pauoclbitin du présent arrêté puor la durée rtnseat à ciuorr et aux codoiitnns prévues par la covontenin précitée.
Article 3

Le duceeitrr des rtaonleis du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol oiffeicl de la République française.

ARRETE du 10 mai 1994

En vigueur en date du 19 mai 1994

Acltrie 1er.

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les epylmeruos et tuos les salariés cmropis dnas le cahmp d'application de la ceotnvinon clcltvoeie niaanltoe du pronensel des cebtanis d'avocats du 20 février 1979, les dtipionsoiss de l'avenant n° 41 du 14 jaeinvr 1994 (Salaires) à la cteioovnnn ctelvlocie nilnoaate susvisée.
Article 2.

L'extension des etfefs et saonicnts de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pbioclaitun du présent arrêté puor la durée rstanet à ciruor et aux cnndtioois prévues par la cvneontion précitée.
Article 3.

Le dcieuetrr des rnaileots du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul ocifiefl de la République française.

ARRETE du 19 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

Art. 1er. - Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eoymruleps et tuos les salariés cmripos dnas le cmahp d'application de la citovnoenn clvectiole nlnoatiae du peonrsenl des cteiabns d'avocats du 20 février 1979, les disnisiootps de l'avenant n° 43 du 10 février 1995 (Salaires) à la cteoiovnnn cveiotclle nonaaitle susvisée.

Nota. Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bliluten oieifcfl du ministère, fsalccuie Ceinnvoonts cctovillees n° 94-05 en dtae du 9 mai 1994, dbonsilpie à la Dcetioirn des Juornuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 36 F.

Art. 2. - L'extension des eftefs et sioatncns de l'avenant susvisé est faite à dtear de la paioliucbtn du présent arrêté puor la durée rneastt à curoir et aux cindonitos prévues par la cetiovnonn précitée.

Art. 3. - Le detcurier des rineaolts du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocieffil de la République française.

ARRETE du 10 juin 1996

En vigueur en date du 21 juin 1996

Airtcle 1er

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blietlun ocfifiel du ministère, flsuaicce Cnnntevioos clctvleioes n° 95-9 en dtae du 8 arvil 1995, dibpniosle à la Doeirictn des Jurnuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 37 F.

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les emoeupyrls et tuos les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la cntonvioen clceitlove niaoaltne du pnoneresl des cetanibs d'avocats du 20

février 1979, les dosspiioitns de l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994 à la cvtoneionn cvtiocelle nolnaitae susvisée.

Arcilte 2

L'extension des eetffs et sctiannos de l'avenant susvisé est faite à detar de la puoiicbltan du présent arrêté puor la durée renatst à ciuror et aux ciniotnods prévues par la cntonivoen précitée.

ARRETE du 10 juillet 1996

En vigueur en date du 19 juil. 1996

Alcrtie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les erpmeyluos et tuos les salariés coprmis dnas le champ d'application de la cnoetinvon cevclilote naolnaite du pensnerol des cibeatns d'avocats du 20 février 1979 tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dtosisipnios de l'avenant n° 46 du 16 février 1996 (1 annexe) à la ceonntiovn ccovtliele niaalonte susvisée, à l'exclusion du deenirr alinéa du peremir treit du pniot 2 de l'article 14 modifié.

Le peeirmr tiret du point 2 de l'article 14 modifié est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

ARRETE du 10 juillet 1996

En vigueur en date du 19 juil. 1996

Acilrte 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eoumyeprls et tuos les salariés cpomirs dnas le cmhap d'application de la ctnoeinovn ciotlcevle nntloaaie du psnroeenl des ctbaeins d'avocats du 20 février 1979 tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les disopsiotins de l'avenant n° 47 (Salaires) du 16 février 1996 à la cnovetinon clvtociele nnialaote susvisée.

Alcirte 2

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 4 juil. 1997

Atrilce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eelyrmpous et tuos les salariés cproims dnas le chmap d'application de la ctenoinvon ceoilcvtle ntianlaoe du penrensol des cbtanies d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dsosipnotiis de l'avenant n° 49 du 14 février 1997 (Salaires) à la cvotinnoen covcelilte naoiantle susvisée.

Atclrie 2

Acitrle 3

Le duicrteer des raoitlens du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ocfiifel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biltueln oififcel du ministère, fciuslace Cvtoenoinns celivcolets n° 95-12 en dtae du 19 mai 1995, doilsbnpie à la Deiroictn des Jonruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 43 F.

Aritcle 2

L'extension des efetfs et sntconias de l'avenant n° 46 susvisé est fatie à daetr de la pliuoibcatn du présent arrêté puor la durée ratsnet à couirr et aux cinoidntos prévues par lidet avenant.

Actlrie 3

Le dtcrieeur des rileanots du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oeffciil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blelutin ociieffl du ministère, fauiclsce Cnneitvoons colvciteles n° 96-13 en dtae du 7 mai 1996, dpilsibone à la Dtroiicen des Jrnuuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 43 F.

L'extension des efefts et snonactis de l'avenant n° 47 susvisé est ftiae à dtaer de la paoltcuiibn du présent arrêté puor la durée rsatnet à cuoirr et aux ctdioninos prévues par liedt avenant.

Acrltie 3

Le deeiutcrr des rlntaoies du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oifefcil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Betlulin ocfeiifl du ministère, fsiaculce Cnovntoenis cllioeevcts n° 96-13 en dtae du 7 mai 1996, dniibposle à la Doctieirn des Junrouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 43 F.

L'extension des efftes et snaotncis de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la ptbauiilcon du présent arrêté puor la durée rtsnaet à cuiror et aux cionodtins prévues par lidet avenant.

Atcrlie 3

Le detuiecrr des rneoailts du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biltulen ofecfiil du ministère, fisaulcce Cinononetvs cllivtoeces n° 97-16 en dtae du 30 mai 1997, dlnbspiioe à la Dotcieirn des Jonauurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 18 juillet 1997

En vigueur en date du 1 août 1997

Arilcte 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eurployems et tuos les salariés cpoirms dnas le champ d'application de la cveonointn cillotvcee niaolntae du pensenrol des cbatenis d'avocats du 20 février 1979 tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les diopisinsots de :

- l'avenant n° 50 du 14 février 1997 ratielf à la caciifassltion à la contnveion ctellicvoe ntinalaoe susvisée ;

- l'annexe (Salaires) du 14 février 1997 à l'avenant n° 50 du 14 février 1997 relatif à la cstsoiiacflian à la cevointonn cvctllieoe ninotlaae susvisée suos réserve de l'application des dsitosnoipis réglementaires ptoarnt faiixton du sraalie minmuim de croissance.

Acilrte 2

L'extension des etfefs et snioctnas des atveanns susvisés est fatie à detar de la puiicotlban du présent arrêté puor la durée rtsnaet à ciorur et aux ciiotodnns prévues par lisdets avenants.

Ailcrte 3

Le druticeer des relntioas du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl offciiel de la République française.

Nota. - Le ttxee des anvetnas susvisés a été publié au Btliluen ofeficil du ministère, fiuslccae Ciovnneotns cillvtcoees n° 97-20 en dtae du 27 jiun 1997, dpsloniibe à la Drtoeiicn des Jounruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 13 octobre 1998

En vigueur en date du 22 oct. 1998

Altrcie 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eymproules et tuos les salariés crpmois dnas le cmhap d'application de la cneovntoin ceiotllvce nailatnoe du pnerneosl des caeintbs d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dinopiostiss de l'avenant n° 53 du 19 jiun 1998 rlaetif à la moaiiidofctn des aciterls 10 à 20 de la cnneioovtn cvolticlee nlatnoaie susvisée.

Atrcile 2

L'extension des effts et scniatos de l'avenant susvisé est faite à dater de la piblatocuin du présent arrêté puor la durée rtasent à ciorur et aux ciodnontis prévues par lidet avenant.

Airltce 3

Le derctiuer des roaeinlts du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oefciifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blliuetn ofeiicfl du ministère, fcslaciue Cvnoetnnois cietvlleocs n° 98-28 en dtae du 19 août 1998, dsinliopbe à la Dirtecoin des Juuraonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 45 F.

ARRETE du 24 décembre 1998

En vigueur en date du 7 janv. 1999

Arlctie 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les epemluorys et tuos les salariés ciropms dnas le chmap d'application de la cooninvetn clciovelte ntnalaioe du pnesneorl des catibens d'avocats du 20 février 1979 tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les doisiiontpss de l'avenant n° 54 du 18 stebeprme 1998 (Salaires) à la ceovnotnin coletlvcie noanailte susvisée, suos réserve de l'application des dtsosiinpios réglementaires panrott faixotin du slaiare mmuniim de croissance.

Arcilte 2

L'extension des eftfes et scaiontns de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la puilbtiacon du présent arrêté puor la durée rasentt à cuiorr et aux cnooindits prévues par lidet avenant.

Atcirle 3

Le dieertcur des rtinlaeos du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol ocffieil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltulien ocifefil du ministère, fuclcsiae Ctoiovnnens celetlicvos n° 98-41 en dtae du 14 nevmrobe 1998, dniobislpe à la Dtoiercin des Jaourunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 45 F.

ARRETE du 9 décembre 1999

En vigueur en date du 21 déc. 1999

Atilrce 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eumleyrpos et tuos les salariés cipmros dnas le chmap d'application de la cnenooitvn ctvileocle naonlatie du psonenrel des cbnteais d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dipinssoiots de l'avenant n° 56 du 9 avirl 1999 (Création d'une csmmoosiin prtraiaie nanaitloe de l'emploi) à la cvnoeotnin ctclelvoie nlionaate susvisée.

Alctire 2

L'extension des eteffs et soainntcs de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la potlubiaicn du présent arrêté puor la durée rsteant à curoir et aux cintoodnis prévues par ldiet avenant.

Ailtcre 3

Le drceeuitr des rinolates du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual ofiefcil de la République française.

ARRETE du 20 octobre 1999

En vigueur en date du 31 oct. 1999

Alcrite 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eeoyrlpums et tuos les salariés coripms dnas le camhp d'application de la cnonotevin ctlcievole noilaante du persennol des cbiaents d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dipsiisontos de :

- l'avenant n° 55 du 5 mras 1999 (Formations assurées par l'ENADEP) à la ctnveoonin clcovletie noiltaane susvisée ;

- l'avenant n° 58 du 20 mai 1999 (Formation plseonfoesrline : désignation du FAF-PL) à la cinotnevon celtvlcoie nnoaialte susvisée.

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 13 juil. 2001

Aitrlce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eumlopreys et tuos les salariés ciormps dnas le champ d'application de la cnoteonivn ctvolcliee naoantile du psnoeernl des cnbtaeis d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les diiosostnpis de :

- l'avenant n° 65 du 26 jieanvr 2001 (cycles de foortiamn ENADEP) à la contevoinn cvieoltlce susvisée.

Aritlce 2

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 2 juil. 2001

Aitrcle 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les elumyperos et tuos les salariés corimps dnas le cahmp d'application de la coetninovn cvitllceoe noilntaae du peenosrnl des cbieatns d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les disinoositps de l'avenant n° 64 du 26 jevanir 2001 (salaires) à la cevtononin cioctevlle susvisée suos réserve de l'application des dipoinostiss réglementaires panortt ftiioaxn du siaalre mmiunim de coicsrsane et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janevir 2000.

Acrlite 2

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluleitn ofcieifl du ministère, flcucisae Cneiotnonvs clteiovecls n° 99/30 en dtae du 3 smbeertpe 1999, donpiisble à la Dtirceoin des Jrnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

Atircle 2

L'extension des efftes et soanncits des atenvans susvisés est ftiae à deatr de la piabucilton du présent arrêté puor la durée rtaesnt à coruir et aux coodniints prévues par liestds avenants.

Arlcite 3

Le detceuirr des relntaios du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl ofeicfil de la République française.

Nota. - Le txtee des anatvnes susvisés a été publié au Blueltin oceiiffl du ministère, fisecuclas Ctononienvs ceoitlvecls n° 99-19 en dtae du 18 jiun 1999 (pour l'avenant n° 55) et n° 99-24 en dtae du 26 jllueit 1999 (pour l'avenant n° 58), diinplosebs à la Dtieciorn des Jurunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des etffes et soitncans de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la poabciilutn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à ciorur et aux cntoinodis prévues par ledit avenant.

Acirlte 3

Le dctreuier des rnoitelas du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oifecifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bulietln oiefcifl du ministère, flscicaue Cionnovents ctvcileoles n° 2001/13 en dtae du 27 avril 2001, dinbolipse à la Dieroictn des Juunoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

L'extension des eteffs et soicntnas de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la ptbcaioulin du présent arrêté puor la durée rteasnt à ciuorr et aux cootnindis prévues par leidt avenant.

Arclite 3

Le deuircetr des renltioas du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oefifcil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bteuliln ofcifeil du ministère, fcilscuae Ceonnitnvos civllcteoes n° 2001/13 en dtae du 27 arivl 2001, dioipsnlbe à la Drocitien des Jranouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 17 novembre 1999

En vigueur en date du 1 déc. 1999

Actrlie 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eepmloyrus et tuos les salariés cipmors dnas le cmhap d'application de la cnoteivonn cictvoelle nniaoatle du penrsenol des cenbtias d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les diiptsisnoos de :

- l'avenant n° 57 du 25 jiun 1999 (Aménagement et réduction du tepms de travail) à la cnvtnoeoin ccoltievle susvisée.

Le praaaphgre 3.1 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (paragraphe I) du cdoe du travail.

Les troisième et quatrième psreahs de l'article 5 snot étendues suos réserve de l'application des aceiltrs L. 212-5 et L. 212-6 du cdoe du travail.

L'article 6 est étendu suos réserve de l'application des arleitcs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le pmrieer terit du pmereir alinéa du sous-paragraphe 7.6.1 du parapaghre 7.6 de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 (huitième alinéa) du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe 7.9.4 du pararpahge 7.9 de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 (deuxième alinéa) du cdoe du travail.

Le praaahgpre 7.10 de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du cdoe du travail.

Le prmieer alinéa de l'article 8 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du cdoe du taairvl ;

- l'accord du 25 jiun 1999 (une annexe) rletaif à la réduction du tmpes de tarvail et l'emploi, colcnu dnas le crdae de la cneiontovn clcleoivte susvisée, à l'exclusion :

- du troisième alinéa du praaarghpe 4.1 de l'article 4 ;

- des temers " concerné par la réduction du tmpes de tavrial " fuiangrt au pieemrr alinéa du ppragahare 4.5 de l'article 4.

Le quatrième alinéa du préambule est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Le pemeirr alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (paragraphe I) du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe I) du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

Le deuxième alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe III) de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Atcirle 2

L'extension des etffes et stncoians des adccros susvisés est ftaie à daetr de la pocuibaltin du présent arrêté puor la durée reatsnt à ciruor et aux cinodtnios prévues par liedtss accords.

Atricle 3

Le dteucrier des rloaintes du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofcfeiil de la République française.

Nota. - Le ttexe des acodrcs susvisés a été publié au Bietluln oiciffel du ministère, fuselaiccs Ctnnoivones cteceoivlls n° 99/27 en dtae du 13 août 1999 (pour l'avenant n° 57) et n° 99/33 en dtae du 17 smbrpetee 1999 (pour l'accord), dnsipibeols à la Doiirtcen des Juuraonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx uantiire de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 9 avril 2002

En vigueur en date du 9 avr. 2002

Atcrile 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eypurlemos et tuos les salariés corpims dnas le cmahp d'application de la cniveonotn ccvtlloeie nanlatoie du pnroesenl des ctieabns d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dsisotonipis de l'avenant n° 66 du 15 jiun 2001 pnroatt création d'un régime de dépendance et d'assistance à la cnvnoieton cetcloivle susvisée.

Le pgraphaare " adhésion aux oaisgmnres gniaieosnerts " est étendu, suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Actilre 2

L'extension des eeffts et stnncoais de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pitoaulcbin du présent arrêté puor la durée rnatset à criour et aux coiotinnds prévues par ledit avenant.

Aclrite 3

Le dieucterr des rlainetos du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ocfeifil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Beitulln ofcifiel du ministère, fclscaiue Cnoivnontes cetelvclios n° 2001/30 en dtae du 28 août 2001, dsinbolpie à la Dritoicen des Jrnouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx

de 7,10 Euros.

ARRETE du 2 décembre 2003

En vigueur en date du 12 déc. 2003

Atirlce 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les eeulormyps et tuos les salariés cmprios dnas le camhp d'application de la citnnevoon cillecvtoe naoinltae du presnneol des caitnebs d'avocats du 20 février 1979 tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dosnptioisis de l'avenant n° 72 du 8 sbtreepme 2003 raetlif aux siraeals mimina cnitnlnnevoeos à la cveotoninn ctcovillee susvisée, à l'exclusion des terems " aevc eefft au 1er ortocbe 2003 " fgianurt à l'article 2, cmmoe étant ceitonarrs au pcnipire général du droit, dégagé par la décision du Cinosel d'Etat Société du jnruaol L'Aurore du 25 jiun 1948, en vtreu duquel les règlements ne dopesnist que puor l'avenir.

L'article 1er (minima conventionnel) est étendu suos réserve de l'application des dnpsosiioits de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneiavr 2000 modifiée iausarnntt une gtnaraie meullesne de rémunération.

Arlcite 2

L'extension des efetfs et sncaotnis de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la piublcaiotn du présent arrêté puor la durée rtesant à coiurr et aux cootnidnis prévues par liedt avenant.

Aclrtie 3

Le deictreur des rlatienos du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl ofecfiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Belltiun oicffeil du ministère, fluciasce cnoeonvnits ccleivetlos n° 2003/40, dbiiponsle à la Deoiticrn des Jnarouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 6 février 2004

En vigueur en date du 17 févr. 2004

Arltice 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les emeryuolps et tuos les salariés ciropms dnas le champ d'application de la ceinonovtn clvtolicee notnialae du pnreesonl des catbneis d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dpostiisinos de :

- l'avenant n° 71 du 24 jilulet 2003 rteailf au régime de prévoyance, à la cvoniotnen cticvlolee natainloe susvisée.

Le dirneer alinéa du pinot 3 est étendu suos réserve de l'application des dooitsnspiis du sneocd alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scliaoe ;

- l'avenant n° 73 du 8 smeptbree 2003 rleaitf aux heuers supplémentaires, à la civootnenn cticolelve nltniaaoe susvisée.

ARRETE du 6 février 2004

En vigueur en date du 19 févr. 2004

Acrltie 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les empylouers et tuos les salariés cimrpos dnas le cmhap d'application de la ceivntnoon cvcoillete naaionlte du pnnrseoel des cnetibas d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dtoisionisps de l'avenant n° 74 du 21 nobrevme 2003 rtalief aux saialres mniima conventionnels, à la conoetnivn ctievclole nilaaotne susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jinaevr 2000 modifiée insutnarat une gatraine meulnsele de rémunération.

Atlrice 2

L'extension des eeftfs et staiconns des atvannes susvisés est fatie à dtaer de la piatiublcon du présent arrêté puor la durée raenstt à ciourr et aux cdtoonniis prévues par lestids avenants.

Artlcie 3

Le deitcreur des rlotaines du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl ocifefil de la République française.

Nota. - Les teetxs des avatnens susvisés ont été publiés au Btliulen oceffiil du ministère, fsecalucis cvnneooints celcetvilos n° 2003/34 (avenant n° 71) et n° 2003/40 (avenant n° 73), dnebsploiis à la Dioitecrn des Juuanorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx utnriiae de 7,23 Euros.

Acilrte 2

L'extension des eetffs et scnoaitns de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pictuboalin du présent arrêté puor la durée rtenast à coiurr et aux ctiniondos prévues par ledit avenant.

Aclirte 3

Le drctueier des rtonlaies du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl offceiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buliteln oeffiicl du ministère, fusccalie coiennonvts cvoceleilts n° 2003/51, donblisipe à la Doirectin des Jnruuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 19 octobre 2004

En vigueur en date du 29 oct. 2004

Acrltie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les ermpoeulys et tuos les salariés cromips dnas le cmahp d'application de la cvnoeontin cllvctieoe naltanioe du prsneonel des cetnabis d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dtipiiossons de l'avenant n° 76 du 9 jleulit 2004 rlaitef à la gntiarae dépendance, à la cvnnoteoin cloitlevce susvisée.

Airtlce 2

ARRETE du 20 décembre 2004

En vigueur en date du 31 déc. 2004

Atircle 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les elprmoeuys et tuos les salariés cprmois dnas le champ d'application de la coenvtonin ccloevitle ninlataoe du pnnsoreel des cbatiens d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dsionipistos de l'avenant n° 75 du 9 juilelt 2004 rteialf à la msie à la rriatete et à la fmootiarn ponoielnlrfssee à la convineotn ctiolcevle ntnioalae susvisée, à l'exclusion :

- des terems : " dnas le cdare de luer coirnoibttun rsceivepte (0,32 % et 0,10 % ou plus) " fnirguat au snoecd alinéa du pniot 2 (le paln de formation) de l'article II (les ditfssioips de formation), cmmoe étant corneatris aux dsoiiispotns du troisième alinéa de l'article L. 961-9 du cdoe du tiaavrl ;

- du pniot 3 (le dirot idvuneiidl à la formation) de l'article II précité, cmmoe étant ctorirnae aux dspionisotis des altreics L. 933-1 et L. 933-2, premeir alinéa, du cdoe du taivarl ;

- du ponit 4 (le dorit iiudvndiel à la formation, CDD) de l'article II précité, comme étant caotrnrie aux dinitsospois de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail.

Le deirner alinéa de l'article I (versement des contributions) est étendu suos réserve de l'application des doiiossnptis de l'article R. 952-4 et du III de l'article R. 964-1-1 du cdoe du travail.

Le pnoit 1 (la pneailoosofiritsnasn : cotrants et périodes) de

ARRETE du 23 mars 2005

En vigueur en date du 5 avr. 2005

Aritlce 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les euroymelps et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la coenotvinn ccollevtie ntioaanle du psenreonl des canbites d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dntisopiosis de l'avenant n° 78 du 3 décembre 2004 reilatf aux saailres mmiina cnoontviennels à la cetovnnion

L'extension des eftfes et stnncoias de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la pbiaticouln du présent arrêté puor la durée rnaestt à curior et aux cnidtnoios prévues par liedt avenant.

Alritce 3

Le detuicerr des rtnieoals du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul ociefifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Buitleln ocfeiifl du ministère, fciucsale cninveotnos clciveeotls n° 2004/32, dlibosnpie à la Diriceton des Jouurnax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

l'article II (les dsfispiitos de formation) est étendu suos réserve de l'application des dotspsoiniis du deuxième alinéa de l'article L. 981-2 du cdoe du travail.

Les douzième et quinzième alinéas du ponit 1 et le piemrer alinéa du pnoit 2 (le paln de formation) de l'article II précité snot étendus suos réserve de l'application des dsniisoptios du b de l'article R. 964-1-4 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du pinot 1 (observatoire propsiectf des métiers et des qualifications) de l'article III (dispositifs d'accompagnement professionnel) est étendu suos réserve du repscet des dipsnsoioits des acelirts R. 964-4 et R. 964-16-1 du cdoe du travail.

Alricte 2

L'extension des eeffts et sntoaincs de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pbtiuloiacn du présent arrêté puor la durée ratesnt à coruir et aux cninotoids prévues par ldeit avenant.

Ailtcre 3

Le ducteeirr des rtloaneis du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oeifcifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltiluen ofifceil du ministère, fiascclue cnotnionevs ctoecviells n° 2004/34, dibopnsile à la Dcriieotn des Jounurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

clcitvolee nltinoaae susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jenvair 2000 modifiée iasunanrtt une grtainae menlsluee de rémunération.

Atcilre 2

L'extension des effets et sanitncos de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la ptuliociabn du présent arrêté puor la durée rnatest à ciorur et aux cotnioinds prévues par lidet avenant.

Actlrie 3

Le deucrietr des rnliatoes du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oiiffecl de la République française.

ARRETE du 12 avril 2005

En vigueur en date du 23 avr. 2005

Alcirte 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eepuormlys et tuos les salariés cirpoms dnas le camhp d'application de la ceionvtnon ccolvtliee nnitaaloe du pnseonrel des ctibenas d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dpoitosisins de l'avenant n° 77 du 3 décembre 2004 raelitf à la création de la comomssiin paiirarte naotinale de l'emploi et de la seioctn pneeorsnl non aaocvt à la coontnevin ctvloeilce naotalnie susvisée.

Les troisième et quatrième potins de l'article 3.1 snot étendus suos réserve de l'application des dontosipsiis de l'article R. 964-1-4 (b) du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 orbcote 2004.

L'article 3.2 est étendu suos réserve de l'application des

ARRETE du 2 août 2005

En vigueur en date du 12 août 2005

Arcltie 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eloyerupms et tuos les salariés cimoprs dnas le champ d'application de la ctonoenivn clviolecte natilonae du psneoernl des cbtianes d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dpoionitisss de l'avenant n° 75 bis du 4 mras 2005, protnat mdatfiioocin de l'avenant n° 75 rletaif à la msie à la ratrtiee et à la ftoamroin professionnelle, à la cionneotvn clevtlcoie nntliaoae susvisée, à l'exclusion de la dernière prashe du denierr alinéa modifié de l'article 1er (Versement des contributions) et du deinrer alinéa modifié du paraarpghe 2 (Le paln de formation) de l'article 2 (Les dpniitosoiss de formation), comme étant corratines aux diisnoostpis des atrclies L. 952-2 et R. 952-3 du cdoe du travail.

Le ppgarahare 4 (Le droit iedniduivl à la fioatomrn - CDD) de

ARRETE du 6 février 2006

En vigueur en date du 21 févr. 2006

Arlicte 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les epmyeolrus et tuos les salariés cmopris dnas le champ d'application de la covtneinon clctolivee nlaatione du peoernnsl des cinabets d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les disonitsipos de l'avenant n° 81 du 14 orcbote 2005, rtilaef aux salaires, à la cnoievtnon ceollictve nnaotlaie susvisée, suos réserve de l'application des dpoiniotisss réglementaires

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bultlein oiiffecl du ministère, flaiuccse ctvnoeinons cvitllecoes n° 2005/2, dinbsilpoe à la Doiecitrn des Jraonuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

ditssonipios de l'article R. 964-1-4 (b) du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 ocotrbe 2004.

Aictlre 2

L'extension des eteffs et sninoctas de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la pboltiaiucn du présent arrêté puor la durée raesntt à ciorur et aux cndonoitis prévues par leidt avenant.

Alictre 3

Le dtceireur des reoantils du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oefificl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btuellin ofieifcl du ministère, fsuicacle cnvionnteos cetvlecilos n° 2005/2, diilsbpone à la Dirocietn des Junruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

l'article 2 (Les dstiopnsoiis de formation) est étendu suos réserve de l'application des diiiptsoonss de l'article L. 931-15 (b) du cdoe du travail.

Ailrtce 2

L'extension des eeftfs et sinancots de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la placibution du présent arrêté puor la durée rnaetst à coruir et aux cdonitnios prévues par ldiet avenant.

Aitrlce 3

Le dctuierer des rotaielns du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oeifcfil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blitueln ofeicifl du ministère, fccialsue cnnteivoons cileovctles n° 2005/15, dlpioinsbe à la Dtoeiricn des Junaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,50 Euros.

ptrnaot fitioaxn du sarlaie miimnum iorenfnnospsiterel de croissance.

Atlrice 2

L'extension des efftes et staconnis de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la plbcuoiitan du présent arrêté puor la durée rtanest à ciruor et aux coinoidtns prévues par leidt avenant.

Aitrcle 3

Le dctirueer des rioatnles du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul oicffeil de la République française.

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 1 avr. 2006

Arcitle 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les elemyruops et tuos les salariés cimoprs dnas le cahmp d'application de la ctninoeovn ctlcloevie naoanilte du pnnreesol des ceibntas d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dnospiotsiis de l'avenant n° 79 du 23 srepbetme 2005, rliaetf à l'indemnité de fin de carrière, à la coneovtnin clvcoitlee ntonilaae susvisée.

Alctrie 2

ARRETE du 16 octobre 2006

En vigueur en date du 25 oct. 2006

Arlcite 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les emyreloups et tuos les salariés cpmiors dnas le camhp d'application de la cnevintoon coeivlltce ntoaailne du poensnrel des cnitbaes d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les diopionstiss de l'avenant n° 83 du 7 arivl 2006, mnifodiat les aanvntes n°s 66 et 76 et rleatif au régime de prévoyance, à la cineotnovn clelvitcoe ntaolanie susvisée.

Atirlce 2

ARRETE du 19 avril 2007

En vigueur en date du 27 avr. 2007

Actirle 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eoeylrmups et tuos les salariés cpimors dnas le cahmp d'application de la cvnioneotn clletcvioe nnlioatae du pennrseol des caetnibs d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dositsoniips de l'avenant n° 86 du 19 jainevr 2007 rltiaef aux srailaes mimina et à la valeur du piont au 1er jiveanr 2007 à la cteinvnoon ccvoetlile ntilnaoae susvisée.

Aciltre 2

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blluietn ofceifil du ministère, fasccluie cnniootnves ccoleitevls n° 2005/47, dbonispile à la Deriitocn des Januourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des eetffs et saocintns de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la piaoictlbun du présent arrêté puor la durée rnteast à crouir et aux condniotis prévues par ledit avenant.

Atircle 3

Le duteiecrr des rtleioans du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul oifcfiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin ofiecifl du ministère, ficualsce ceotnnnivos cvoelceltis n° 2005/42, dpblsnoiie à la Diotecrin des Juanorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des effets et saitcnnos de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la piclubaiotn du présent arrêté puor la durée rtanest à courir et aux ciotnniods prévues par liedt avenant.

Alirtce 3

Le dcrutieer général du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oefficil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Beliltun oiffeicl du ministère, fulccsaie covontinnes cltievocels n° 2006/22, doibnilspe à la Dieoctrin des Jouanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des efetfs et sotincnas de l'avenant susvisé est faite à detar de la ptaluibicon du présent arrêté puor la durée retnast à croiur et aux cotiindons prévues par ledit avenant.

Article 3

Le dceietrur général du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl oceiffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bllituen oecfiifl du ministère, falcisuce cnvotonnies coiltecvels n° 2007/08, dilionspbe à la Diicrteon des Jauonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, les dispositions de l'avenant n° 118 du 19 janvier 2018 relatif aux congés exceptionnels, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 24 de la convention collective susvisée tel que modifié par le présent avenant est étendu sous réserve d'accorder le même nombre de jours de congés en cas de mariage ou de PACS conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0038 du 14 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, les dispositions de l'avenant n° 119 du 8 juin 2018 relatif aux salaires sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0175 du 30 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, les dispositions de l'avenant n° 122 du 19 octobre 2018 relatif à la définition de l'ordre public conventionnel, à la convention collective nationale susvisée.
L'article unique de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il s'applique à des domaines non mentionnés à l'article L. 2253-2 du code du travail, conformément à l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, les dispositions de l'avenant n° 124 du 15 février 2019 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, les dispositions de l'avenant n° 121 du 16 novembre 2018 relatif aux taux de cotisation au fonds de fonctionnement, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, les dispositions de :

- l'avenant n° 120 du 14 décembre 2018 relatif à la démission et au licenciement, à la convention collective nationale susvisée.

Le B de l'article 20 de la convention collective tel que modifié par l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions des

articles R. 1234-2, R. 1234-4 et L. 1234-9 du code du travail.

- l'avenant n° 123 du 15 février 2019 relatif à l'indemnité de fin de carrière, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa du troisième paragraphe de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-4 du code du travail.
Le tableau relatif aux montants de l'indemnité de mise à la retraite figurant au troisième paragraphe de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 1234-2, L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/11 et 2019/23, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0127 du 26 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, les stipulations de l'avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.
Dans la grille de répartition des cotisations, le terme « Ocirp » est exclu de l'extension comme étant contraire à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, les stipulations de l'avenant n° 128 du 13 mars 2020 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, tel que modifié par l'accord du 26 juillet 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 125 du 12 juillet 2019 relatif aux congés exceptionnels, à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats susvisée.
L'article 24 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0022 du 26 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, tel que modifié par l'accord du 26 juillet 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 117 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats susvisée.
L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.
L'article 7 est étendu à l'exclusion des termes « cotisations Ocirp » et « cotisations Ocirp comprises ».

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, tel que modifié par l'accord du 26 juillet 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 26 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.
L'article 1 est étendu à l'exclusion des termes « à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel », en tant qu'ils contreviennent à l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément de l'opérateur des entreprises de proximité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 1er mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0058 du 9 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, tel que modifié par l'accord du 26 juillet 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNE FP du personnel salarié des cabinets d'avocats, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6113-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, tel que modifié par l'accord du 26 juillet 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 6 juin 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 1er alinéa de l'article 9.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 8112-1 et suivants du code du travail.
Le 2e alinéa de l'article 9.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 1er mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0109 du 11 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, tel que modifié par l'accord du 26 juillet 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 29 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle.
L'article 1.1 est étendu à l'exclusion du 3ème alinéa en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.
L'article 1.2.1 est étendu à l'exclusion des stipulations relatives à la rémunération des salariés de 26 ans et plus, en tant qu'elles contreviennent à l'article L. 6325-9 du code du travail.
L'article 1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.
L'article 1.4.2 est exclu de l'extension, en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles D. 6325-10 et L. 6223-8-1 du code du travail.
Le 3e alinéa de l'article 5.3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 335-5 du code de l'éducation.
L'article 7.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 1er mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0125 du 1 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, tel que modifié par l'accord du 26 juillet 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 129 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000)

JORF n°0132 du 9 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, tel que modifié par l'accord du 26 juillet 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 2 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
En l'absence d'accord de méthode prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, l'accord, qui présente un diagnostic incomplet de la situation comparée des femmes et des hommes et des écarts éventuels de rémunération, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2241-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) et de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850)

JORF n°0157 du 8 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats et dans celui de la convention collective nationale des avocats salariés, les stipulations de l'accord du 22 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.