



CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE
DE CONVENTION COLLECTIVE
TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

Avocats : avocats salariés des cabinets

Si vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu de l'intégralité de la "convention collective IDCC 1850", celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

Comment utiliser avec le plus d'efficacité possible cette convention collective au format .PDF ?

Au-delà d'une simple **impression des pages de cette convention collective à relier dont vous devez légalement disposer au sein de votre entreprise**, vous pouvez aussi travailler directement à partir du format électronique .PDF de ce document.

Pour mémoire, **ce document est lisible avec la visionneuse d'Acrobat Reader®** que vous pouvez télécharger (ou mettre à jour) gratuitement sur le site de cet éditeur :

<http://get.adobe.com/fr/reader/>

Plusieurs options sont alors proposées par LégiSocial®, facilitant la lecture et la navigation au sein de cette convention collective grâce à :

- **Une table des matières numérotée avec des titres et sous-titres cliquables**, vous permettant de vous rendre directement à l'article souhaité.
- **Des titres d'articles également cliquables au sein de la convention**, vous permettant de revenir directement à la table des matières du document.
- **Des signets de votre lecteur .PDF**, vous assurant un chapitrage très utile à toute recherche spécifique. Ci-dessous et à titre d'exemple, un aperçu de la convention collective métallurgie avec la mise en avant des signets de cette dernière.

Bonne lecture.

L'équipe de LégiSocial

www.legisocial.fr

Table des matières

Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995	5
Texte de base	5
Convention collective nationale des cabinets d'avocats avocats salariés du 17 février 1995. Etendue par arrêté du 10 juin 1996 JORF 28 juin 1996	5
Article - Préambule	5
Titre Ier : Dispositions générales	5
Article 1.1 - Champ d'application	5
Article 1.2 - Durée de la convention	5
Article 1.3 - Révision par la commission paritaire	5
Article 1.4 - Composition de la commission paritaire	5
Article 1.5 - Réunions de la commission paritaire	6
Article 1.6 - Commissions et organismes de la convention	6
Article 1.7 - Institutions représentatives - Droit syndical	6
Article 1.8 - Commission de conciliation	6
Article 1.9 - Commission d'interprétation	6
Article 1.10 - Fonds de fonctionnement	6
Titre II : Contrat	6
Article 2.1 - Conclusion du contrat	6
Article 2.2 - Contenu du contrat	6
Article 2.3 - Période d'essai	7
Article 2.4 - Contrat de l'avocat salarié en cours de stage	7
Titre III : Droits et obligations de l'avocat salarié	7
Article 3.1 - Autre activité	7
Article 3.2 - Secret professionnel	7
Titre IV : Rémunération	7
Article 4.1 - Structure de la rémunération	7
Article 4.2 - Rémunération minimale	7
Article 4.3 - Rémunération effective	7
Titre V : Congés	8
Article 5.1 - Congés payés annuels	8
Article 5.2 - Congés exceptionnels	8
Titre VI : Conditions de travail	8
Article 6.1 - Durée du travail	8
Article 6.2 - Repos hebdomadaire	8
Article 6.3 - Régime des absences	8
Titre VII : Maladie - Maternité - Prévoyance	8
Article 7.1 - Economie générale	8
Article 7.2 - Maladie	8
Article 7.3 - Invalidité-incapacité permanente	8
Article 7.4 - Décès	8
Article 7.5 - Salaire de référence	9
Article 7.6 - Contrat de prévoyance	9
Article 7.7 - Régime plus favorable	9
Article 7.8 - Maternité - Adoption	9
Article - Titre VIII : Formation	9
Article 8.1 - Stage	9
Article 8.2 - Formation à la spécialisation	9
Article 8.3 - Formation permanente	10
Article 8.4 - Financement - Mutualisation	10
Titre IX : Rupture et cessation d'activité	10
Article 9.1 - Préavis	10
Article 9.2 - Indemnité de licenciement	10
Article 9.2 - Indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle	11
Article 9.3 - Retraite	11
Textes Attachés	12
Protocole du 17 février 1995 relatif au régime de prévoyance	12
Avenant n 10 du 5 novembre 2004 relatif à la création de la section avocats salariés de la CPNE	13
Article - 1. Composition de la section avocats salariés	13
Article - 2. Missions de la section avocats salariés de la CPNE de branche	13
Article - 3. Fonctionnement de la section avocats salariés	13
Article - 4. Durée de l'accord	13
Article - 5. Extension	14
Avenant n 9 bis du 4 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	15
Article 1 - Versement des contributions	15
Article 2 - Dispositifs de formation	15
Article 3 - Dispositifs d'accompagnement professionnel	16
Article 4 - Négociation triennale	16
Article 5 - Modifications du titre VIII Formation de la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995	16
Article 6 - Entrée en vigueur	17
Adhésion par lettre du 21 novembre 2006 de la fédération nationale des unions des jeunes avocats FNUJA à l'avenant Salaires n 8 du 21 juillet 2006	18
Accord du 5 octobre 2007 relatif au mandat des représentants du personnel	19
Article - Préambule	19
Avenant n 11 du 12 septembre 2008 relatif à la période d'essai	20
Avenant n 12 du 12 septembre 2008 relatif à l'indemnité de départ volontaire à la retraite	21
Avenant n 13 du 30 octobre 2009 relatif au licenciement, à la rupture conventionnelle et à la retraite	22
Avenant n 14 du 28 mai 2010 relatif à la formation professionnelle continue	23
Accord du 22 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise	25
Article - Préambule	26
Accord du 1er juillet 2011 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux	27
Article - Préambule	27
Article - 1. Objet de l'accord	27
Article - 2. Fondements juridiques	27
Article - 3. Définitions et descriptions	27
Article - 4. Identification des situations de risques psychosociaux	28
Article - 5. Acteurs de la prévention	28
Article - 6. Mise en place de démarches d'actions	28
Article - 7. Prévention primaire	29
Article - 8. Prévention secondaire	29
Article - 9. Interventions au niveau tertiaire	29
Article - 10. Suivi de l'accord	30
Article - 11. Conclusion, durée et dépôt de l'accord	30
Accord du 16 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	32
Article - Article	32
Avenant n 15 du 25 mai 2012 relatif au forfait annuel en jours	34

Article - Préambule	34
Article - 1. Champ d'application	34
Article - 2. Durée du forfait annuel en jours	34
Article - 3. Limites à la réglementation de la durée du travail	34
Article - 4. Garanties d'un équilibre entre charge de travail et durée de travail	34
Article - 5. Décompte des jours travaillés	35
Article - 6. Renonciation à des jours de repos	35
Article - 7. Entretien annuel	35
Article - 8. Dispositif de veille et d'alerte	35
Article - 9. Prise en compte des temps de formation et des missions de service public	35
Article - 10. Compte épargne-temps	35
Article - 11. Commission paritaire de suivi	35
Article - 12. Durée de l'accord. – Dénonciation. – Révision	36
Article - 13. Prise d'effet	36
Article - 14. Formalités de dépôt et d'extension	36
Avenant n 16 du 24 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	37
Avenant n 18 du 15 septembre 2017 relatif à la gestion des fonds du paritarisme	39
Article - Préambule	39
Accord du 15 septembre 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI	40
Article - Préambule	40
Titre Ier Stipulations générales	40
Titre II Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	40
Titre III Exercice des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	41
Titre IV Stipulations finales	41
Avenant n 20 du 19 janvier 2018 relatif aux congés exceptionnels	42
Article - Préambule	42
Avenant n 21 du 19 octobre 2018 relatif à l'indemnité de licenciement	43
Textes Salaires	44
Avenant n 8 du 21 juillet 2006 relatif aux salaires	45
Avenant Salaires n 9 du 30 novembre 2007	46
Avenant n 10 du 14 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	47
Avenant n 11 du 22 octobre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	48
Avenant n 12 du 16 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012	49
Avenant n 13 du 25 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	50
Avenant n 14 du 28 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	51
Avenant n 17 du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017	52
Textes Extensions	53
Arrêté du 10 juin 1996	53
Arrêté du 2 octobre 1997	54
Arrêté du 2 octobre 1997	55
ARRETE du 28 juillet 1999	56
ARRETE du 28 juillet 1999	57
ARRETE du 20 octobre 1999	58
ARRETE du 25 avril 2001	59
ARRETE du 4 décembre 2001	60
ARRETE du 22 février 2002	61
ARRETE du 31 octobre 2002	62
ARRETE du 7 mars 2005	63
ARRETE du 13 avril 2005	64
ARRETE du 13 juillet 2005	65
ARRETE du 3 août 2005	66
ARRETE du 12 juillet 2006	67
ARRETE du 8 décembre 2006	68

Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995

Texte de base

Convention collective nationale des cabinets d'avocats salariés du 17 février 1995. Etendue par arrêté du 10 juin 1996 JORF 28 juin 1996

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA);
Union professionnelle des sociétés d'avocats (UPSA);
Délégation parisienne de la fédération nationale des jeunes avocats (FNUJA);
Confédération nationale des avocats employés (CNAE);
Syndicat des employés actifs des entreprises (SEACE);
Syndicat des avocats de France (SAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération des syndicats CFDT;
Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

ORGANISATIONS ADHÉRENTES SIGNATAIRES:

Le syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés, des avocats salariés, des cabinets d'avocats et activités connexes (SPAAC-CGC) par lettre du 15 octobre 1999 (BO CC 99-43).
Le syndicat Avenir des brasseurs de France, société patronale, par lettre du 2 novembre 1999 (BO CC 99-46).
La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV), 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 13 janvier 2003 (BO CC 2003-7).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

La présente convention collective règle les rapports entre les cabinets d'avocats et les avocats salariés : avocats salariés en corps de statut et avocats inscrits au tableau.

Les parties signataires considèrent :

- qu'il est de l'intérêt de garantir l'indépendance que constitue le serment de l'avocat, qui n'est dans un lien de subordination que pour la détermination de ses honoraires de travail;
- que les avocats sont égaux et qu'ils sont soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession, et à leurs ordres qui assurent des soins d'intérêt public;
- que la mission de l'avocat est spécifique en ce qu'elle consiste dans la défense des droits et des libertés aussi bien que le conseil et la rédaction d'actes;
- que sa liberté intellectuelle et morale impose qu'il puisse être déchargé d'une mission contraire à sa conscience;
- que toute limitation de ses obligations en matière d'aide juridique et de commisariat d'office est illicite;
- que toute clause limitant sa liberté d'établissement ultérieure est incompatible avec l'avocat salarié;
- qu'il a comme seule obligation, avant d'accepter de prêter ses services à un cabinet de son choix, de prendre connaissance de la durée de 2 ans à compter de la conclusion du contrat de travail, d'en informer celui-ci par lettre recommandée avec accusé de réception de manière à lui permettre d'en convenir éventuellement les conditions. Le cabinet doit être informé par écrit de l'avocat salarié a été mis en mesure de l'exécution du contrat de travail;
- que la formation continue est une exigence essentielle de l'exercice de la profession de l'avocat; qu'il convient d'en assurer l'effectivité par l'attribution de crédits de formation.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

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

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

Article 1.2 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

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

Dans les trois mois de la dénonciation, les parties se réunissent à l'initiative de l'une ou l'autre des organisations signataires ci-dessus en vue de négocier une nouvelle convention collective. La présente convention collective continue à s'appliquer jusqu'à ce que cette convention collective soit conclue et au plus tard pendant 1 an. Au-delà de cette période et si aucun accord n'est conclu, les avocats salariés engagés avant cette date continuent à bénéficier des avantages individuels acquis du fait de l'application de la présente convention collective.

Article 1.3 - Révision par la commission paritaire

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Toute révision de la présente convention collective est l'objet d'avenants. Ceux-ci sont négociés à peine de nullité dans le cadre de la commission paritaire prévue à l'article 1.5 ci-après.

L'organisation qui sollicite la révision adresse à tous les autres membres de la commission paritaire un projet de texte accompagné de l'exposé des motifs qui justifie la demande. Dans les 3 mois suivant la réception du courrier, une réunion de la commission paritaire doit se tenir à l'initiative de la partie patronale.

Lorsque l'avenant est signé de la majorité des l'une et l'autre des parties des organisations signataires et des représentants à la commission paritaire, il prend effet, sauf date différente et dispositions rétroactives, expressément prévues à l'accord, le lendemain du jour de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant n'est signé dans l'une ou l'autre des parties que d'une minorité des organisations signataires et des représentants à la commission paritaire, celles d'entre elles qui n'ont pas signé l'avenant disposent d'un délai de 1 mois à compter de la date de la réunion de la commission où a été enregistré l'accord pour le contester. Si les avenants de l'avenant sont, au moins sur un des thèmes traités, moins favorables que ceux de la convention collective existante ils sont destinés à se substituer, et lorsqu'il a été fait opposition dans les conditions citées ci-dessus, l'avenant est réputé non écrit. Le caractère plus ou moins favorable s'apprécie globalement pour l'ensemble des avantages se rapportant à un même thème, ceux-ci continuent nécessairement un tout indivisible et global pour l'ensemble des avocats salariés couverts par la présente convention. De ce fait et s'il n'est pas fait valablement opposition à l'accord dans les conditions citées ci-dessus, le dépôt au conseil de prud'hommes n'intervient qu'à l'issue de ce délai de 1 mois. Il prend effet dans les délais de la procédure de dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes sauf dispositions contractuelles.

Article 1.4 - Composition de la commission paritaire

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Les négociations ont lieu dans le cadre d'une commission paritaire composée de représentants de chacune des organisations représentatives d'avocats employés et d'avocats salariés.

Article 1.5 - Réunions de la commission paritaire

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Les piteras se rennemotct au miiumnm :

- tuos les ans, en vue de fixer les saearls minima. Les adcrocs résultant de ces négociations fnot l'objet d'accords de sraiales numérotés ;
- tuos les 5 ans, en vue d'examiner les révisions éventuelles suslbtcepis d'être apportées aux tetexs ratfiels à la fmatioom et aux classifications. Les adcrocs résultant de ces négociations et de touets négociations vniast à la mtcofoaoidin du ttxe ou à l'organisation d'avantages dnas des donmeias nevuaoux fnot l'objet d'avenants numérotés dmcitnsteenit des acodrcs de saraeils ;
- cuhaqe fios que la majorité des oagmitiosans et sniyacdts de l'une ou l'autre d'entre eells l'ont décidé.

Article 1.6 - Commissions et organismes de la convention

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Les atavcos salariés mrems des csisioomnms et oigemnasrs isuss de la cootnvniem dpinsetot du tpems nécessaire à l'accomplissement de lures fonctions.

Les atavcos salariés visés au présent acrtie snot tnues de cillecnor lures obtnoiaigs enrvs luers eprlmoueyz avec l'accomplissement de lreus foninotcs puor apeportr le mmuiim de gêne aux uns et aux autres.

Ils snot également tunes d'aviser lures employeurs, dès que posiblse et en pnciprie 8 jorus d'avance, qu'ils s'absentent, snas aovrv teitfouos à sicltoler luer autorisation.

Il est femronelmet cennvou que tuos les aotcvas salariés visés dnas le présent article recevront, danrut luer absence, luer siaalre et bénéficieront de pelin diort des gratienes de stabilité d'emploi les pult étendues.

Par ailleurs, leurs firas de déplacement et de nruotrirue occasionnés par les réunions et ces taruavx luer snot remboursés sur des bases firfioaeres qui snot déterminées cuqhae année par la ciooismsn paritaire.

Article 1.7 - Institutions représentatives - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Les caractéristiques du ctroant de taaivr de l'avocat salarié teels qu'elles résultent de la loi du 31 décembre 1990 et du décret du 27 norbemve 1991 egenixt la ctsiuiinootn d'un collège dnciist au sien du comité d'entreprise asini que, luorsqe l'effectif du cbeniat est supérieur à 25, des délégués du personnel.

Le diort syndical, en piilcutarer le mandat du délégué syndical, cmome les différents matdms de représentants du persennol s'exercent dnas le rpeacet des règles déontologiques régissant la psirseofm d'avocat.

Le preiemr alinéa est étendu suos réserve de l'application des aertlics L. 433-2 et L. 423-3 du cdoe du tivaral(arrêté du 10 jiuin 1996, art. 1).

Article 1.8 - Commission de conciliation

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Il est créé une csisioimmon prtiaare de coacoitiitln des citflons cictlelfoz se rpatnroapt à l'activité et à la pioseorsfn d'avocat. Elle est composée de duex actvoas eoepimuyrs et de duex avatcos salariés désignés par les oantgoraiss sndcyealis segiatnirs de la présente convtionen ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et snas réserve.

La cisioimmsn se réunit dnas le mios sainvut la dademne d'une partie. Celle-ci, dnas sa saisine, diot eopesxr le ltigie et firae vlaoir sa prétention. La csmisomoin ennted les piaters en rtseepncat les dtrios de la défense.

La décision est prise à la majorité. Elle est notifiée aux ptaers suos frmoe de pjroet de toaantrscin au snes de l'article 2044 du cdoe civil.

En cas de patgrae des voix, les mbremes de la cismsmooin penvuet décider, à l'unanimité, le rrcoues à un abrtrie puor départage.

Article 1.9 - Commission d'interprétation

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Il est créé une coiomssimn d'interprétation de la présente covtnoinen ccllitvoee composée d'avocats salariés à rsiaon d'un par oaintsaorgin sdynalcie sraitgiane de la présente cintenooovn civlectole ou y anyat adhéré ultérieurement en totalité et snas réserve et d'autant d'avocats eymuerlofs désignés par les sancidtyz également srinitaeags de la présente cvontionen ctvllicoee ou y aynat adhéré ultérieurement en totalité et snas réserve.

La cooiimssimn se réunit dnas le mios qui siut une deadmne et émet un avis.

Lorsque la cmiosmosn a pirs sa décision à l'unanimité, cttee dernière deinvet praitte intégrante de la civoonnten cvltocelie et fiat l'objet, à ce titre, des mêmes meruses de pitoalucibn qu'un avenant.

Article étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du triaavl(arrêté du 10 jiuin 1996 art. 1).

Article 1.10 - Fonds de fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2017

Il est institué un fdnos de ficntmneonot de la continveon cietcvlole destiné à fennicar naeomnmmt :

? les faris de diuifsofn de la cetoiovnnn celtcolvie et de ses aevntans ;

? le rbmmeruesenot des firas de vyogae et de séjour des représentants des oaaingsortins snaidlecys de cqhaue collège appelés à pepcraitr aux tuavrax des dieversr cisnoomisms de la cionvnoten cvteiolce;

? le msrembnueeot aux cbieants de la ctortpnieare des rémunérations versées aux aavtcos salariés visés à l'alinéa précédent.

Le fnicnmeaet de ce fdnos est assuré par une citosaiton à la chrgae des eolmeyuprs dnort le tuax est fixé puor cqahue année par les oiganmistoas représentatives des avaocts employeurs.

1.10 bis

La goitens de ce fdnos srea assurée par l'association piarraie de développement du dulongiae siacol (ADDSA) dnas le crade d'un bugedt qui lui est pprore mias seoln des règles cmuonems aux fdnos des salariés non aatovcs et aotvcas salariés teels que définies par le règlement intérieur de ldtiae association.

1.10 ter

La clteocle des crnttioais à la cgrhae des eymolueprs d'avocats salariés est confiée aux sinos de KIARLES qui en asrsrua le rvnsemreet à l'association paritaire.

Une cnoeointvtn srea clunoce à cet efeft etrne KIALIRES et l'ADDSA.

Titre II : Contrat

Article 2.1 - Conclusion du contrat

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Le ctomat de trviaal diot être écrit.

Il ne puet petorr aittnete au piirncpe déontologique d'égalité entre avocats, nnnabsotot les ongloibaits liées au rsepect des caelsus rveleiatz aux cnoitniods de travail.

L'avocat salarié diot être en mrseue de négocier lmeeinbt ses ctinodions d'engagement.

Article 2.2 - Contenu du contrat

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Le cratnot clocnu entre les paeirts précise nmetnmaot :

- la nrutae du crtoat ;

- l'éventuelle période d'essai ;
- les conditions de rémunération, et éventuellement l'incidence de l'aide jeunioricrindte et des cosmniiosms d'office sur celles-ci ;
- la soaiuttn iduilnevide par référence à l'article 4.2 de la présente cnnveiton ;
- les oniondoits de la rrtupue ;
- le cas échéant, les atrues activités de l'avocat salarié ;
- la référence à la présente coieonvtnn collective.

Conformément à l'article 139 du décret du 27 nmorebve 1991, le cnatort ne puet coientnr de casule :

- liinmtat la liberté d'établissement ;
- ltrminait les oniotlgbias pfsislenoolerens en matière d'aide jtu oilcnndièriè ou de cimimososn d'office ;
- potnart aietntte à l'indépendance que ctooprme le srenemt de l'avocat.

Il diot cnionetr une cause prévoyant la faculté puor l'avocat salarié de denmedar à être déchargé d'une misosin comtirae à sa conscience.

Article 2.3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2008

1. Le carotnt de tavaril puet prévoir :

- une période d'essai d'une durée mamxaile de 3 mios ;
 - son reollnemuvnet possible, une fois, d'une durée mxilamae de 3 mois, et après arccod écrit de l'avocat salarié.
2. Pennadt la période d'essai, l'une ou l'autre des paretis puet à tuot monmet dénoncer le ctraont :
2. 1. Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce diener diot rceptetser un délai de prévenance qui ne puet être inférieure à :
- 24 heerus en deçà de 8 juors de présence ;
 - 48 heeurs entre 8 juors et 1 mios de présence ;
 - 2 senimaes après 1 mios de présence ;
 - 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, reoomlevnelnt 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 diot rpeescetr 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 2.4 - Contrat de l'avocat salarié en cours de stage

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Dès l'obtention du CAPA, l'avocat est en stiouiarn de pilen exercice. Il doit, cependant, compléter sa fimrotaon dnas le crade d'un tpmes de pituqrae pneslolorsnfee de 2 ans pnnedat lequel il réalise les taruvax confiés par son maître de stgae et apocmclit les seaiemns de ftiaoormn eetnrxè prévues par le décret de 1991.

La ftmoiraon eentrxè cstutione une oglobaitin qui s'impose à l'avocat salarié en cruos de sagte et aussi à son employeur.

Titre III : Droits et obligations de l'avocat salarié

Article 3.1 - Autre activité

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Pendant tutoe la durée de son cnatrat, l'avocat salarié puet eecrxer une arute activité psifnsioellenoe cibtploame avec la peorsisofn d'avocat, suos réserve que l'avocat employeur, préalablement informé, ne s'y siot pas opposé.

Un aeavnnt est établi ertne les praties puor tnier ctpmoe de l'incidence de cttee nluoevle soaiuttn sur les cnonoidits de taarvil et de rémunération de l'avocat salarié.

Pendant tutoe la durée de son cnatrat de travail, l'avocat salarié, engagé à tpmes partiel, puet exercer, à ttire posnenerl ou puor le cmotpe d'un arute cabinet, la poersisofn d'avocat suos réserve d'en avior informé au préalable son eymeluopr et que celui-ci ne s'y siot opposé puor un motif légitime.

Les pmieer et troisième alinéas snot étendus suos réserve de l'application des arlcites 137 et 142 du décret n° 91-1197 du 27 nvrmbeoe 1991 (arrêté du 10 juun 1996 art. 1).

Article 3.2 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Ttoue vialotion du sreet pfoseenisornl par l'avocat salarié puet jusfeitr la rrupte du coratnt de travail.

Les atcavos salariés dnveoit pouiuvr eerecxr dnas des cdionitons gmaiasantst le sreet professionnel.

Titre IV : Rémunération

Article 4.1 - Structure de la rémunération

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

L'indépendance de l'avocat dnas l'exercice de sa pfsorisoea à puor conséquence la liberté dnas la détermination de son tpmes de travail, nmentoamt dnas les dépassements iuvneddils de l'hoaire ceilctof du cabinet, justifiés par l'accomplissement des tâches qui lui snot confiées. De ce fait, sa rémunération cotnuseite un forfait. Dnas cqauhe cas individuel, il diot être tneu cotmpe de l'importance de cet sujétion puor la détermination des saaleris effectifs.

Quels que seiont la sutcurtre et le mdoe de rémunération cnnreameteolcutlt convenus, l'avocat salarié ne siauart percevoir, puor une même année cvllie ou un même ecxerice scaiol d'une durée de dozue mois, une rémunération aleulhne butre inférieure au miunimm prévu en fnoicton de son cnmeessalt iudeinidvli en aptlpcioian des aocdcrs de salaire.

Le peemr alinéa est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du taraiiv(arrêté du 10 juun 1996 art. 1er).

Article 4.2 - Rémunération minimale

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

La rémunération maminile alnlneue de l'avocat salarié est fixée dnas le cdrae d'accords cilctofels de salreias cuoelcs en acptiaplon de la présente convention. Elle est fixée puor l'ensemble de l'année civile.

Le motnrat est fixé d'ncismteent puor :

- l'avocat salarié au cuors de la première année de stage,
- l'avocat salarié au cruos de la deuxième année de stage,
- l'avocat salarié inicsrt au tableau,
- l'avocat salarié tulirtaie d'une mteonin de spécialisation.

Article 4.3 - Rémunération effective

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

La rémunération etvfiee butre est fixée puor cauqhe année clivie ou puor cauqhe eccxrie siaocl d'une durée de 12 mois. Elle est payée en 12 mensualités, suaf ditioospsin particulière d'un cniabet prévoyant une répartition différente.

Si elle cotmope une partie variable, l'employeur donne une ifaroomnitrn complète au salarié sur les éléments aynat perims sa détermination.

Le cortnat de taarvil précise éventuellement si la rémunération iucht ou non les indnsteinmaos des mnosiiss d'aide jnirleluonitdce et des cmisonsimos d'office.

A défaut, l'avocat salarié culume la rémunération cvneoune etre les pirtaes et les hnroieaos perçus decritmeet au titre des mossinis de secvire public.

Titre V : Congés

Article 5.1 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Les congés payés aulnens snot fixés solen les donsiitsipos des aicltrs L. 223-2 et suintavs du cdoe du travail.

Entre 5 et 10 ans d'ancienneté, l'avocat salarié bénéficie de 1 juor de congé supplémentaire et au-delà de 10 ans d'ancienneté, de 2 jrous supplémentaires.

Article 5.2 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En dhreos des congés annuels, l'avocat salarié a dorit à des congés payés de corute durée puor des événements ponlsrenes dnas les cidoinnots ci-après :

?? miaarge de l'avocat salarié : 5 jrous ouvrés ;

?? clooiucsnn d'un Pcas par l'avocat salarié : 4 jrous ouvrés ;

?? migarae d'un enfnat : 2 jrous ouvrés ;

?? naissance, ou arrivée d'un enfnat en vue de son atiopodn : 3 jrous ouvrés,

les congés ci-dessus pourront être pirs dnas les 3 simeaes qui précéderont ou soinvrut l'événement ;

?? décès du conjoint, du peiaanrte de Pcas ou du ciocbnun : 5 jrous ouvrés ;

?? décès d'un eannft : 5 jrous ouvrés ;

?? décès d'un atrue descendant, d'un acaendnst du salarié : 3 jrous ouvrés ;

?? décès d'un ansecdant ou dnesedncat de son conjoint, de son paartinree de Pcas, ou de son cbonciun : 3 jrous ouvrés ;

?? décès d'un frère ou d'une s?ur : 3 jrous ouvrés ;

?? anocnne au salarié de la senacrmuve d'un hincdaap chez l'enfant : 2 jrous ouvrés ;

?? annnoce au salarié de la srvaecne d'un hdanicap chez son conjoint, son ptaranerie de Pcas ou son cnucbion : 2 jrous ouvrés.

Ces dointsiiiposs ne se culumnt pas avec les anatevags de même ntuaire institués par d'autres textes.

Toutes atures aceesnbs autorisées par l'employeur si elles ne snot pas récupérées d'accord avec lui s'imputeront sur les congés aulnens fixés à l'article 5.1.

(1) Alrticie étendu suos réserve d'accorder le même nombre de jours de congés en cas de mraiage ou de PCAS conformément aux dîtpoosnis des aerctlis L. 3142-1 à L. 3142-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Titre VI : Conditions de travail

Article 6.1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

L'avocat salarié dispose dnas l'exercice de sa peorfssoin d'une réelle ainmoutoe dnas l'organisation de son tpems de travail, aifn d'assumer les mssiinos qui lui snot confiées.

Article étendu suos réserve de l'application des arclites L. 212-1 et stinvas du cdoe du tavaril(arrêté du 10 juin 1996 art. 1).

Article 6.2 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Le rpoes hamdeiorbdae mamnil de trente-cinq hereus consécutives cpmenord le dnaimhce suos réserve des dsotpsiions de l'article R. 221-3 du cdoe du travail.

Article 6.3 - Régime des absences

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Les anbeess de cuorte durée, résultant d'un cas fortuit, n'entraînent anuuce dutoiiminn de la rémunération effective, à coitiondn toutfies que l'intéressé ait prévenu ou fiat prévenir son epemloyur le puls raempndit psobilse de tllae sotre que pssiuent être piers tteous dpionistosis en vue de plilear les conséquences de cttee absence, tuot spécialement à l'égard de la clientèle. Par absconee de cuorte durée, il y a lieu d'entendre une aescbne n'excédant pas 3 jours. Teouts jjisitn fuatcos snot eusntie fuorenis sur les roasins de ctete situation.

L'avocat salarié s'efforce de réduire les conséquences de son aescbne sur le suivi des drsioses en cours, en pitruaciar en se tenat à la disipoitson de ceuli de ses confrères qui le supplée puor lui pucoerr téléphoniquement ou à dlcioime les imoroanfints uleits et en rsetnat en ccanott avec le cnaebit lorsqu'il y a urgence.

Titre VII : Maladie - Maternité - Prévoyance

Article 7.1 - Economie générale

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

7.1.1. Les dosinstipos du présent ttrite ont dnas luer ensemble, le même obejrt que cluei de l'article 7 de l'accord nnaioatn isnrreifnosntopeel du 10 décembre 1977 annexé à la loi sur la mensualisation. Elles s'y substituent, étant genaombellt puls favorables(1). Eells ont, en effet, puor obejrt une garitane de rémunération totlae en cas d'arrét de tvaaril dû à la miadlae ou à l'accident et ceci quele qu'en siot la durée, y compris, en cas d'invalidité, jusqu'à l'âge de la retraite. Ctete gtnaaire et le nievau des patrnioess snot la crraiatopne des sujétions psineelroofsns à l'égard de la clientèle.

(1) Prashe exulce de l'extension (arrêté du 10 juin 1996, art. 1er).

Article 7.2 - Maladie

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

7.2.1. Toute anescbne puor mdilaae ou aciednct diot être justifiée par un ciftecriat médical adressé dnas les 72 herues à l'employeur.

7.2.2. Après 6 mios d'ancienneté, tuote acebsne puor malaiide ou accident, justifiée comme indiqué ci-dessus et dnas la lmtiie de 30 jrous crlaenieads par année civile, n'entraîne anuuce doimnini de la rémunération effective. Le cabinet, puor safrisate à cette obligation, complète en net et jusqu'à ceoucnmrce du sliarae net, les indemnités journalières deus au titre du régime général de sécurité sociale. Puor la msie en oveure de ce qui précède, l'employeur mtinaniet la rémunération et perçoit les indemnités de sécurité sociale.

7.2.3. Puor totue acbsene cntoinue d'une durée supérieure à 30 jrous cnairldaees résultant de malalie peoneorilnsfle ou non, ou d'accident du tviaarl ou de tejarit ou non professionnel, l'avocat salarié reçoit, pdnenat ttoue la durée de son incapacité tmieaproe ornauvt dirot aux indemnités du régime général de la sécurité scoiaie dpiues le début de l'arrét, une indemnité journalière destinée à compléter les paeisrotnts du régime général de sécurité sliacoe jusqu'à cecnmource de 80 % du salirae brut. Cttee indemnité est pisre en cghare par l'employeur jusqu'à la prsie en cghare par un régime de prévoyance seoln les dstionisipos des airtelcs 7.6 et 7.7 ci-dessous.

Les aletcirs 7.2.2 et 7.2.3 snot étendus suos réserve de l'application de l'article 7 de l'accord ntoanial ionenirersstfoepnl du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jinvaer 1978 (arrêté du 10 juin 1996, art. 1er).

Article 7.3 - Invalidité-incapacité permanente

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

7.3.1. En cas d'invalidité de 2e catégorie ou, en cas d'accident du travail, d'incapacité pmematnee oraruvt diort à un tuax d'incapacité au monis égal à 50 %, l'intéressé perçoit penandt ttoue la durée de l'inaptitude et jusqu'au dienejrt juor du mios de son 60e anniversaire, une mtee destinée à compléter les patsotmies du régime général de sécurité scoiaie jusqu'à cocurenence de 80 % du siaarle brut.

7.3.2. En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité partenmee cansnouidit à un tuax d'incapacité cpmrois enrte 20 % ilucns et 50 % exclus, la rtnee attribuée est calculée sur les bases ci-dessus avec une réduction 1/4 de son montant, snas que tetfuioos le tatol des soemms perçues au ttrite nat du sliarae puor un éventuel tirvaal réduit et ces indemnités de sécurité soaiale et complémentaires psiiue conrudie à un tatol net supérieur au salirae net de pliene activité.

7.3.3. En cas d'invalidité de 3e catégorie, le citaapl prévu à l'article 7.4 est versé à l'assuré.

Article 7.4 - Décès

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

En cas de décès survenant pendant l'exécution du contrat de travail et au plus tard jusqu'à la date de la prestation même non effectuée, pendant toute période de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit, y compris maladie ou accident quel que soit la durée dès lors qu'elle est indemnisée au titre de l'article 2 ci-dessus, pendant toute période au cours de laquelle l'intéressé perçoit une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente en application de l'article 3 ci-dessus, il est versé au bénéficiaire désigné à l'assureur, à défaut au conjoint survivant, à défaut aux enfants, à part égale, entre eux, un capital égal à 300 % du salaire annuel brut, majoré de 100 % par enfant à charge, doublé en cas de décès par accident. Ce capital est réduit à 150 % lorsque l'assuré est célibataire, veuf, divorcé sans enfants à charge. A partir de 65 ans, le capital est réduit de 8 % par année complète.

En cas de décès, avant son 60^e anniversaire, du conjoint non remarié de l'assuré prédécédé ou en cas de décès simultané de l'assuré et de son conjoint avant le 60^e anniversaire de ce dernier, les enfants en cours de charge pour lesquels une répartition de capital décès est fixée par l'article 7.4 sont bénéficiaires d'un capital supplémentaire, réparti entre eux à parts égales, dont le montant est égal à celui versé en cas de décès de l'assuré.

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

7.4.2. Le décès de l'assuré intervenant avant la fin du préavis en cas de licenciement ouvre droit pour la période couverte par des indemnités Assedic et au plus tard pendant 1 an au bénéfice d'un capital égal à la moitié de celui défini à l'article 7.4.

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

Article 7.5 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Pour l'application des articles 7.2.3, 7.3 et 7.4 ci-dessus, le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail ou du décès dans la limite de 4 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 10 juin 1996 art. 1).

Article 7.6 - Contrat de prévoyance

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Pour satisfaire aux exigences des articles 7.2, 7.3 et 7.4 ci-avant, l'employeur doit souscrire un contrat auprès d'un ou des organismes d'assurance de son choix, parmi l'un de ceux énumérés à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989 sur la prévoyance. Ce contrat doit faire expressément référence aux dispositions de la présente convention collective. Un élément intégral en est remis à chaque avancement salarial au moment de son engagement. Toute modification éventuelle de ce contrat, pour quelque cause que ce soit, fait l'objet d'une notification à chaque avancement salarial assuré.

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

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

Article 7.7 - Régime plus favorable

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

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

7.7.1. Le système mis en place dans le contrat peut ainsi prévoir la mise en place d'un régime de retraite de conjoint survivant destiné à compléter les prestations - survivant le cas du régime général et des régimes ARICG et ARCRO ou du régime CBNF - d'un régime de retraites d'orphelins, d'un régime de retraites en nature complémentaire à celui du régime général de sécurité sociale, ou encore de cotisations en cas de décès plus importantes.

En toute hypothèse, le caractère plus favorable ne saurait être considéré comme respecté si, en cas d'adoption de paramètres différentes de celles prévues aux articles 7.2, 7.3 et 7.4, d'une part, l'un de ces paramètres n'était plus couvert, d'autre part, les montants d'invalidité devaient être inférieurs à 70 % du salaire de référence et le capital décès inférieur à 200 % majoré de 50 % par enfant à charge. Le taux de paiement du salaire, déterminé d'abord, par l'intermédiaire du régime de prévoyance, au-delà du 31^e jour d'absence continue ensuite, prévu à l'article 7.2.3 ci-dessus, ne peut être toutefois diminué au nom du caractère plus favorable de la prévoyance.

7.7.2. La mise en place d'un système plus favorable en matière de prévoyance que celui résultant directement de la présente convention collective suppose un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 132-19 du code de travail ou par ratification à la majorité des intéressés du personnel des entreprises de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce dernier cas, la ratification du contrat présenté par l'employeur fixant à la fois la nature et le niveau des différentes prestations et le montant et la répartition des cotisations est faite à la majorité simple des avocats salariés actifs, y compris ceux dont le contrat de travail a été rompu alors qu'ils étaient en invalidité. Le vote a lieu à bulletin secret.

Article 7.8 - Maternité - Adoption

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Les femmes cotisant 1 an de présence dans le contrat à la date présumée de l'accouchement ont droit, pendant la durée du congé de maternité prévu par l'article L. 122-26 du code du travail, au maintien de leur salaire net après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, de prestations complémentaires qui leur seraient versées.

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

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

Article - Titre VIII : Formation

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

Afin d'assurer la transmission des savoir-faire, les employeurs doivent mettre à leurs confrères pour assurer des missions d'enseignement. Un accord peut définir les moyens destinés à concilier les intérêts légitimes du cabinet et le temps libre pour assurer cette mission.

Article 8.1 - Stage

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

8.1.1. Le stage de 2 ans, prévu à l'article 12, 3^e alinéa, de la loi du 31 décembre 1971 modifiée par celle du 31 décembre 1990 constitue une période obligatoire de formation dont dépend l'inscription au tableau professionnel de la profession. Ce stage est une période consacrée à la formation sous la forme, d'une part, de participation à des sessions de formation externe au cabinet et, d'autre part, de travaux confiés par le cabinet ayant une valeur pédagogique (Décret du 27 novembre 1991, art. 77).

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

8.1.2. Le régime du stage est défini par l'article 77 du décret du 27 novembre 1991. De ce fait, les dépenses constatées à la formation externe et à la mission du maître de stage dans le cadre des travaux confiés par le cabinet à des fins pédagogiques sont mutualisées au sien de l'OPCA dans les conditions des articles 8.4 ci-après (1).

8.1.3. (2) Si à l'issue du stage l'exercice de la profession est dévolu à l'avocat salarié en cours de stage, le contrat de travail est, de ce fait, rompu de plein droit. Cependant les parties se rencontreront, dans les 8 jours de la décision du CFRA pour examiner si un nouveau contrat de travail peut être conclu et à quelles conditions, notamment de rémunération. La rupture de plein droit du contrat s'accompagne du versement par le cabinet, outre les sommes correspondantes aux périodes d'activité ainsi que l'indemnité compensatoire de congés payés, d'une indemnité calculée au taux et sur la base de l'indemnité légale de licenciement sans préjudice d'une éventuelle mise en cause de la responsabilité de l'employeur pour non-respect des dispositions de l'article 8.1 ci-après.

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

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

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

(1) *Pour l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel L. 900-2, R. 950-4, L. 951-1 et L. 952-1 du code de travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) (arrêté du 10 juin 1996, art. 1er).*

(2) *Pour l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel L. 122-6 et L. 122-14 et la loi du 31 décembre 1990 (arrêté du 10 juin 1996, art. 1er).*

Article 8.2 - Formation à la spécialisation

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

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

La mention de spécialisation n'étant assise que si l'avocat a vu avec succès les épreuves du contrôle des connaissances prévu par l'article 91 du décret du 27 novembre 1991, en conséquence,

l'employeur doit laisser le temps libre à l'avocat salarié qui bénéficie d'une spécialisation pour effectuer son service de formation qui serait requise à cet effet ainsi que pour préparer et passer l'examen.

8.2.2. Le temps consacré à suivre les éventuelles sessions de formation pour l'obtention d'une mention de spécialisation qui seraient imposées par le Censol n'affecte pas le temps consacré à la préparation et au suivi de l'examen de contrôle des connaissances ne saurait donner lieu à une déduction de la rémunération. En outre, toutes facilités sont données à l'avocat salarié pour disposer du temps nécessaire à la préparation de cet examen.

Article 8.3 - Formation permanente

En vigueur étendu en date du 4 mars 2005

L'accès à la formation permanente s'inscrit, pour un avocat salarié, à la fois dans le cadre des dispositions de l'article IX du code de travail concernant les salariés et de l'article 85 du décret du 27 novembre 1991 concernant les avocats ainsi que celles de l'article 21 de la loi du 11 février 2004.

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

- à son initiative dans le cadre du droit individuel à la formation ou du congé individuel de formation ;
- à l'initiative de son employeur dans le cadre du plan de formation du cabinet dont il est salarié.

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

La participation à des sessions de formation organisées, pendant les heures habituelles de travail, n'entraîne aucune déduction de rémunération. Celle-ci est financée par le Censol régional de formation ou par le Censol national des barreaux en application de l'article 85 du décret du 27 novembre 1991.

Article 8.4 - Financement - Mutualisation

En vigueur étendu en date du 28 mai 2010

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

8.4.2. Les cotisations de la présente convention collective sont créées, en vertu de l'article L. 131-1 du Code de Commerce (anciennement OPCA-PL), une somme destinée à mutualiser les cotisations de formation des avocats salariés. Le budget prévoyant de cette somme est composé d'avocats salariés désignés par les cotisations de la présente convention. Le plan annuel de formation résulte d'un accord entre la commission de formation du CNB et ce budget.

Versement des contributions La participation d'avocat verse ses cotisations au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber. Cet organisme est administré paritaire, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts. Les cotisations d'avocats adhérents sont réparties au titre du présent accord à l'organisme de formation ou à tout autre organisme mandaté par lui dans le cadre des dispositions légales. Le non-respect de ces dispositions est passible des sanctions prévues à cet effet : Ces cotisations sont fixées comme suit : Entreprises de moins de 10 salariés

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

Cette cotisation se répartit ainsi :

- ? 0,15 % au titre de la participation à la formation et du DIF ;
- ? le solde au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

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

Le versement de cette cotisation se répartit ainsi :

- ? un versement de 0,15 % au titre de la participation à la formation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
 - ? un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde de l'obligation minimale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 0,97 % et le versement de la cotisation professionnalisation-DIF ;
 - ? le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de formation qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation décrite par le cabinet.
- Ces taux de cotisation sont applicables dès la première année de formation de moins de 10 salariés.

Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

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

Cette cotisation se répartit ainsi :

- ? un versement de 0,50 % au titre de la participation à la formation et du DIF ;
 - ? un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde de l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la cotisation professionnalisation-DIF ;
 - ? le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de formation qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation décrite par le cabinet.
- Ces taux de cotisation sont applicables dès la première année de formation de moins de 20 salariés.

Entreprises de 50 salariés et plus

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

Cette cotisation se répartit ainsi :

- ? un versement de 0,50 % au titre de la participation à la formation et du DIF ;
- ? un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde de l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la cotisation professionnalisation-DIF ;
- ? le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de formation qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation décrite par le cabinet.

(1) *Temers euxels de l'extension par arrêté du 10 juin 1996, art. 1er.*

Titre IX : Rupture et cessation d'activité

Article 9.1 - Préavis

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2009

Hors le cas de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 du code de travail, toute résiliation du contrat de travail implique, de part et d'autre, un préavis réciproque, sauf les cas de force majeure, faute grave ou lourde.

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

La partie qui n'observerait pas le délai de préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir. En cas de rémunération variable, cette indemnité est calculée sur la moyenne soit des 12 mois précédant la rupture, soit des 3 mois précédant celle-ci, la moyenne la plus favorable étant appliquée.

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

Article 9.2 - Indemnité de licenciement

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2019

9. 2. 1. Indemnité de licenciement

L'avocat salarié, qui opte pour 8 mois d'ancienneté imputable au service de l'employeur et dont le licenciement ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

- ? pour la fraction d'ancienneté inférieure ou égale à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- ? pour la fraction d'ancienneté supérieure à 10 ans : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

La condition de 8 mois d'ancienneté doit être remplie à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

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

Le salaire mensuel net moyen basé de calcul est celui résultant de la moyenne de la rémunération brute brute et des cotisations sociales et fiscales calculées par l'avocat salarié au titre des 12 mois

précédant la notification de l'expiration du contrat. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versé au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

9.2.2. Indemnité de rupture conventionnelle

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

Article 9.2 - Indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2019

9.2.1. Indemnité de licenciement

L'avocat salarié, qui compte 8 mois d'ancienneté imputée en raison de la scierie du même employeur et dont le licenciement ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

- ? pour la fraction d'ancienneté inférieure ou égale à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- ? pour la fraction d'ancienneté supérieure à 10 ans : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

La cotisation de 8 mois d'ancienneté doit être rajoutée à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

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

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

9.2.2. Indemnité de rupture conventionnelle

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

Article 9.3 - Retraite

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2009

9.3.1. Cessation d'activité pour cause de retraite

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

- le départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié ;
- la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

9.3.2. Départ volontaire à la retraite

- L'avocat salarié démissionne son départ à la retraite respecte un préavis dont la durée est de 2 mois.
- L'intéressé perçoit une indemnité de fin de carrière calculée en fonction de son temps de présence dans le cabinet où il exerce lors de son départ volontaire en retraite.

Cette indemnité est calculée par cumul des éléments suivants :

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

En sus de ce qui précède, si le salarié est âgé de 65 ans au moins et titulaire de 10 ans de présence au moins au sien du cabinet : 1/2 mois de salaire de référence.

Dans le temps de présence il est tenu compte des fantômes d'années *pro rata temporis*. (1)

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est :

? soit la moyenne mensuelle de la rémunération acquise effectivement au titre des 12 mois précédant le départ à la retraite ;

? soit 1/3 des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite. Dans ce dernier cas, toute prime ou tout autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé à l'avocat salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion ;

? soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises effectivement au titre des 3 dernières années complètes à l'intérieur des 7 dernières années complètes, le résultat le plus favorable au salarié étant retenu.

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

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

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

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

c) Les cabinets d'avocats peuvent constituer une filiale de la CREPA, dans les conditions prévues par les textes applicables aux professionnels non-avocats, l'indemnité de fin de carrière de l'ancien salarié non-avocat devant être versée au salarié.

9.3.3. Mise à la retraite (nouveau dispositif)

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un avocat salarié qui compte au moins 1 an d'ancienneté imputée en raison de la scierie du même employeur et ayant atteint l'âge de 65 ans au moins dans le cadre des dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail ouve doit pour le salarié à l'indemnité visée à l'article L. 1237-7 du code du travail, étant précisé qu'au jour de la signature, il résulte de l'article L. 1234-9 du code du travail que le montant est de :

- ? 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté ;
- ? auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Il convient de se reporter à la date d'envoi de la lettre de mise à la retraite pour vérifier si l'avocat salarié a droit à l'indemnité de 1 an au moins et à la date d'expiration du contrat pour vérifier si la condition d'âge est remplie ainsi que pour le calcul du montant de l'indemnité.

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

Le salaire de référence est :

? soit la moyenne mensuelle de la rémunération acquise effectivement au titre des 12 mois précédant le départ à la retraite ;

? soit 1/3 des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite. Dans ce dernier cas, toute prime ou tout autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé à l'avocat salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion ;

? soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises effectivement au titre des 3 dernières années complètes à l'intérieur des 7 dernières années complètes, le résultat le plus favorable au salarié étant retenu.

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

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

La présente convention est établie en date du 17 février 1995. Son application ne saurait être l'occasion d'une remise en cause des avantages acquis à titre individuel/

(1) *Le quatrième alinéa du point b de l'article 9.3.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail (arrêté du 16 février 2009, art. 1er).*

Textes Attachés

Protocole du 17 février 1995 relatif au régime de prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

- Chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA);
- Union professionnelle des sociétés d'avocats (UPSA);
- Délégation patronale de la fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA);
- Confédération nationale des avocats employeurs (CNAE);
- Syndicat des employeurs des entreprises (SEACE);
- Syndicat des avocats de France (SAFE);

SYNDICATS SIGNATAIRES:

- Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1995

1. L'avocat salarié est affilié, en matière de retraite, à la C.N.B.F., au titre du régime de base qu'à celui du régime complémentaire obligatoire. Les anciens avocats salariés le 1er janvier 1992, sont maintenus au régime général de sécurité sociale et, par voie de conséquence, à l'AGIRC et à l'ARRCO. Il résulte de cette différence de traitement un montant de pension différent à rémunération brute identique.

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

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

3. Les parties signataires de la convention collective des avocats salariés mandatent la délégation patronale pour déterminer en conséquence au titre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'extension en vertu des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

4. La présente convention est déposée, aux fins de la partie patronale, au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, en cinq exemplaires, auprès de la direction départementale du travail de Paris. Un exemplaire sera également adressé au conseil national des barreaux et à chacun des conseils de l'ordre.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le CNAE ;
La CNADA ;
La FNUJA ;
L'UPSA ;
Le SECAE ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SAAPC CGC ;
La CFDT ;
La CSFV CFTC,

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

En référence aux accords nationaux conclus sur l'emploi et la formation, il est créé la section avocats salariés de la commission paritaire nationale de l'emploi de branche dont la composition, le fonctionnement et les modalités sont exposés ci-après.

Article - 1. Composition de la section avocats salariés

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

La section avocats salariés de la CPNE de branche est préaéminnt composée de membres titulaires, désignés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes ou ayant adhéré à la CCN des avocats salariés parmi les employés et parmi les salariés et anciens salariés des cabinets d'avocats.

Collège salariés : 1 membre au moins et 2 membres au plus pour chaque organisation syndicale de salariés. Les sièges laissés vacants par absence de désignation peuvent être occupés par les autres salariés adhérents.

Collège employeurs : 1 membre au moins et 2 membres au plus pour chaque organisation syndicale d'employeurs.

La durée des mandats est fixée à 2 années.

La section avocats salariés de la CPNE de branche désigne parmi ses membres un président et un secrétaire de section appartenant chacun à un collège différent.

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

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

Article - 2. Missions de la section avocats salariés de la CPNE de branche

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

2.1. Section avocats salariés de la CPNE de branche

La section avocats salariés de la CPNE de branche :

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

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

2.2. En matière de budgets annuels

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

Arrêté du 13 avril 2005 :

Les troisième et quatrième parties de l'article 2.1 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

Article - 3. Fonctionnement de la section avocats salariés

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

La section avocats salariés de la CPNE de branche se réunit au moins 1 fois par trimestre sur convocation du président de section et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié des membres titulaires, ou sur demande d'une ou plusieurs organisations syndicales adhérentes de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président de la section avocats salariés.

Les convocations sont adressées 3 semaines avant la date de réunion avec l'ordre du jour défini à l'occasion de la réunion précédente.

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

En cas de saisine à la demande d'une organisation syndicale, les convocations doivent être adressées dans les 7 jours de la réception de la lettre recommandée adressée au président, la section avocats salariés de la CPNE de branche devant se réunir dans un délai maximal de 1 mois.

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

Coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicates d'employeurs par le nombre de syndicates de salariés et divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicates dans chaque composante.

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

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

La section avocats salariés de la CPNE de branche redonne compétence de ses travaux à la commission paritaire nationale de l'emploi de branche. Cette mission est confiée au président et au secrétaire.

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

Le membre employeur des frais de transport et d'hébergement relatifs à la participation des membres avocats employeurs et salariés, ainsi que la part de salariés de membres salariés et l'indemnité compensatoire de frais qui est versée aux employeurs, siégeant à la section avocats salariés et à la CPNE de branche, ou de toute autre manière en œuvre par la section avocats salariés, sont financés au moyen d'une contribution à la charge des employeurs de 0,25 % des salaires des avocats salariés.

Les partenaires sociaux manquant la CERPA pour assurer le remboursement de cotisation.

Article - 4. Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004
Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article - 5. Extension

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004
L'extension est demandée conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 novembre 2004.

Avenant n° 9 bis du 4 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

UPSA ;
SEACE ;
CNAE ;
FNUJA ;
ABFP ;
CNADA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SPAAC CGC ;
CSFVCFTC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2005

Le présent avenant, qui annule et remplace l'avenant n° 9 du 5 novembre 2004, définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle promue par le législateur, conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, la loi n° 2004-130 du 11 février 2004, et des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets.

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

Article 1 - Versement des contributions

En vigueur étendu en date du 28 mai 2010

Entreprises de moins de 10 salariés

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

Cette contribution se répartit ainsi :

0,15 % au titre de la participation et du DIF ;

le solde au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

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

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

un versement de 0,15 % au titre de la participation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;

un versement au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 0,97 % et le versement de la contribution professionnalisation-DIF ;

le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation décidée par le cabinet.

Ces taux de contribution s'appliquent dès la première année de fonctionnement du seuil de 10 salariés.

Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

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

Cette contribution se répartit ainsi :

un versement de 0,50 % au titre de la participation et du DIF ;

un versement au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation-DIF ;

le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation décidée par le cabinet.

Ces taux de contribution s'appliquent dès la première année de fonctionnement du seuil de 20 salariés.

Entreprises de 50 salariés et plus

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

Cette contribution se répartit ainsi :

un versement de 0,50 % au titre de la participation et du DIF ;

un versement au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation-DIF ;

le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation décidée par le cabinet.

Article 2 - Dispositifs de formation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2005

1. Droit individuel à la formation (DIF)

Les avocats peiartois éligibles au titre du DIF sont les avocats à finalité pénale ou civile définies par la loi des avocats salariés.

Pour le financement du coût pédagogique des actions préparées au titre du droit individuel à la formation, la section avocats salariés de la CNPE de branche détermine, sous la forme d'un coût horaire, un plafond de remboursement.

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

obligatoire.

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

Les avocats salariés qui n'ont pas d'ancienneté d'au moins 1 an dans les cabinets bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée proportionnellement.

Les droits sont décomptés sur l'année civile.

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

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

Dispositifs de formation : pour la détermination du droit des avocats salariés selon les modalités définies à l'article L. 933-1 du code du travail, il est prévu de créer des dispositifs de formation au titre de l'année civile 2004 :

L'ancienneté dans le cabinet pour déterminer l'ouverture du droit sera calculée au 6 mai 2004.

Le quantum des droits acquis au titre de l'année 2004, également décompté à partir du 6 mai 2004, est ramené proportionnellement à 13 heures, pour un temps d'activité complet sur le 2^e semestre de l'année. Ce droit est calculé proportionnellement, pour les avocats salariés à temps partiel.

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

En cas de licenciement sans faute grave ou lourde

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

En cas de démission

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

En cas de mise ou de départ à la retraite

Le DIF n'est pas transférable.

2. Droit individuel à la formation CDD (3)

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

3. Plan de formation

Pour les cabinets de moins de 10 salariés, les partenaires sociaux décident que la définition des priorités est effectuée par la section avocats salariés de la CNPE de branche en fonction de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL et des orientations prioritaires formulées par le CNB (4).

Dans le cadre de la section unique plan de formation (commune aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés et plus), les cabinets de 10 salariés et plus qui verseront leur contribution à l'OPCA-PL pourront demander, dans la limite des disponibilités budgétaires arrêtées par la CNPE de branche, la prise en charge de leurs dépenses de formation à cet organisme lorsque les financements s'inscriront dans les priorités définies par la section avocats salariés (5).

4. Professionnalisation

Les partenaires sociaux du présent accord concluent à la section avocats salariés de la CNPE de branche la définition et le réexamen périodique des actions et des publicités pour la mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux déterminent le coût de formation à 9,15 €, multiplié par la section avocats salariés, selon ses critères de priorités dans le cadre du budget arrêté par la CPNE.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail aux termes desquelles les règles de détermination des actions donnent lieu à l'attribution de l'organisme certificateur agréé et de répartition des ressources entre ces organismes sont déterminées par l'acte de constitution dudit organisme (arrêté du 3 août 2005, art. 1^{er}).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté (arrêté du 3 août 2005, art. 1^{er}).*

(3) *Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-15 (b) du code du travail (arrêté du 3 août 2005, art. 1^{er}).*

(4) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail aux termes desquelles les règles de détermination des actions donnent lieu à l'attribution de l'organisme certificateur agréé et de répartition des ressources entre ces organismes sont déterminées par l'acte de constitution dudit organisme (arrêté du 3 août 2005, art. 1^{er}).*

(5) *Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail et celles des articles L. 961-9 et R. 916-1-4 (b) du même code (arrêté du 3 août 2005, art. 1^{er}).*

Article 3 - Dispositifs d'accompagnement professionnel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2005

1. Création d'une section avocats salariés de la CNPE de branche

Une section avocats salariés de la CNPE de branche est mise en place.

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

2. Information auprès des cabinets d'avocats

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des cabinets d'avocats, des avocats salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et les fonds appliqués dans le cadre de la prestation de services et du droit individuel à la formation, ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la section avocats salariés.

Article 4 - Négociation triennale

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2005

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une assemblée de l'avenant tous les 3 ans par la commission paritaire.

A défaut de décision, en ce qui concerne l'élaboration de la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission paritaire cède à la CNPE de branche la mise à jour de cette liste.

Article 5 - Modifications du titre VIII Formation de la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2005

A la fin du 1^{er} alinéa de l'article 8.3, il est ajouté : " ainsi que celles de l'article 21 de la loi du 11 février 2004 ".

Le premier alinéa de l'article 8.3 est remplacé par les dispositions suivantes : " salarié, il accède dans les conditions légales et de la présente convention collective, à la formation professionnelle :

A son initiative dans la mesure où il est titulaire d'un congé individuel de formation ;

A l'initiative de son employeur dans la mesure où le plan de formation lui en est proposé ;

Il peut en outre bénéficier, s'il en remplit les conditions, de périodes de professionnalisation, soit dans la mesure où il est titulaire d'un congé individuel de formation, soit dans la mesure où il est titulaire d'un congé individuel de formation. "

Le 3^e alinéa de l'article 8.3 est supprimé.

Dans le quatrième alinéa de l'article 8.3, les mots " dans le cadre du plan de formation " sont supprimés.

Les articles 8.4.3 et 8.4.4 sont remplacés par l'article 1er "Vmeest des cinuobrtnois" du III "Fariomton pfoeeorssnlnlie" du présent avenant.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2005

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

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

Fiat à Paris, le 4 mars 2005.

Adhésion par lettre du 21 novembre 2006 de la fédération nationale des unions des jeunes avocats FNUJA à l'avenant Salaires n 8 du 21 juillet 2006

En vigueur en date du 21 nov. 2006
Paris, le 21 novembre 2006.

La fédération nationale des unions de jeunes avocats, 6, rue Meissonier, 75017 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La commission mixte paritaire de la convention collective des avocats salariés a adopté le 21 juillet 2006 un accord de salaires n° 8.

Malheureusement, nos représentants n'ayant pas été présents à cette réunion, nous n'en sommes pas signataires.

Par courrier en date de ce jour, adressés aux syndicats signataires (dont copie ci-jointe), la fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA) a adhéré à l'accord ci-dessus référencé, ce dont je tiens à vous informer.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, je vous prie de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de ma meilleure considération.
Le président.

Accord du 5 octobre 2007 relatif au mandat des représentants du personnel

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La confédération nationale des avocats européens (CNAE);
La chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA);
La fédération nationale des unions des jeunes avocats (FNUJA);
Le syndicat des avocats de France (SAF);
L'union professionnelle des sociétés d'avocats (UPSA);
Le syndicat des avocats-conseils d'entreprise (SEACE);
Avenir des bureaux de France (ABFP);

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats CFDT, branche des professions juridiques;
Le syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des cabinets d'avocats et activités connexes (SPAAC) CGC;
Le syndicat national des employés et cadres des professions juridiques et judiciaires (CNE-CPJJ) CFTC,

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

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

Article 2 - Durée de mandats

En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

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

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

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

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

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

La demande d'extension auprès du ministère compétent sera faite par la partie diligente conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 mars 2008

Les signataires de la convention collective nationale réglant les rapports entre les avocats et leur personnel se réfèrent à l'article 96-VIII de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, publiée au Journal officiel du n° 179 du 3 août 2005, permettant aux partenaires sociaux de réduire la durée des mandats des délégués du personnel et les représentants du personnel aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités d'entreprise et comités de groupe.

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

Avenant n 11 du 12 septembre 2008 relatif à la période d'essai

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le CNAE ;
La CDNAA ;
La FNJUA ;
L'UPSA ;
Le SEACE ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SAPAC CFE-CGC ;
La CFDT ;
Le SNECPJJ-CFTC,

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2008

L'article 2. 3 de la convention collective nationale de travail de l'avocat salarié du 17 février 1995 est modifié comme suit :

« 1. Le contrat de travail peut prévoir :

? une période d'essai d'une durée maximale de 3 mois et

? son renouvellement possible, une fois, d'une durée maximale de 3 mois, et après accord écrit de l'avocat salarié.

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

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

? 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures, entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines, après 1 mois de présence ;

? 1 mois, après 3 mois de présence.

La période d'essai, même lorsqu'elle est incluse, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

Avenant n 12 du 12 septembre 2008 relatif à l'indemnité de départ volontaire à la retraite

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le CNAE ;
La CANDA ;
La FJNUA ;
Le SAFE ;
L'UPSA ;
Le SCAEE ;
L'ABFP.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SAAPC CFE-CGC ;
La CFDT ;
Le SNECPJJ-CFTC,

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2008

Les partenaires sociaux, ayant pris note des modifications récemment apportées au calcul des indemnités légales de licenciement, de mise à la retraite et de rupture conventionnelle, ont considéré qu'il était nécessaire de réexaminer le dispositif de calcul de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

Le dispositif a donc été revu dans le sens d'une forte incitation à l'employabilité des seniors :

? en incluant les salariés à poursuivre leur activité au moins jusqu'à 65 ans ;

? par la suppression du plafonnement du salaire de référence.

Enfin, le délai de prévenance a été porté à 3 mois.(1)

Le présent avenant tient compte des dispositions de l'accord national infirmiers de 11 janvier 2008, étendu par arrêté du 23 juillet 2008.

En cas de concours avec d'autres dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant le même objet, seule l'indemnité la plus élevée est versée au salarié.

Cet avenant s'applique dès sa signature aux cabinets adhérents des organisations patronales seagmtiias et sera soumis à la procédure d'extension.

« 9. 3. 2. Départ volontaire à la retraite.

a) L'avocat salarié doit notifier à son employeur sa décision de faire valoir ses droits à retraite en respectant un délai de prévenance de 3 mois(2).

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

Cette indemnité est calculée par cumul des éléments suivants :

? à partir de 1 an d'ancienneté dans le cabinet et jusqu'à la 20e année incluse, 1 / 5 (ou 20 %) de mois par année de présence ;

? de 21 à 25 ans inclus : 26 % de mois par année de présence au-delà des 20 premières années ;

? de 26 à 30 ans inclus : 34 % de mois par année de présence au-delà de la 25e année ;

? de 31 ans à 35 ans inclus : 42 % de mois par année de présence au-delà de la 30e année ;

? à partir de 36 ans : 48 % de mois par année de présence au-delà de la 35e année.

En sus de ce qui précède, si le salarié est âgé de 65 ans au moins et taluître de 10 ans de présence au moins au sien du cabinet : 1 / 2 mois de salaire de référence.

Dans le temps de présence il est tenu compte des fonctions d'années pro rata temporis (3).

Le salaire musnel meutu cmome bsae de calcul est celui résultant de la rémunération brute versée pour le calcul des cotisations de sécurité sociale acquise au cours des 12 derniers mois d'activité.

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

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

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

c) Les cabinets d'avocats peuvent continuer à msutaleuir au sien de la CREPA, dans les conditions prévues par les textes applicables au pénencs non-avocat, l'indemnité de fin de carrière de leur salarié non-avocat de leur avocat salarié. »

(1) *Terms exclus de l'extension comme étant contrairement aux dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail (arrêté du 16 février 2009, art. 1er).*

(2) *Point exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail (arrêté du 16 février 2009, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail (arrêté du 16 février 2009, art. 1er).*

Avenant n 13 du 30 octobre 2009 relatif au licenciement, à la rupture conventionnelle et à la retraite

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

- Le centre national des associations d'employeurs (CNAE);
- La chambre nationale des associations de droit des avocats (CNADA);
- L'union professionnelle des sociétés d'avocats (UPSA);
- La délégation nationale de la fédération nationale des unions des jeunes avocats (FNUJA);
- Le syndicat des employeurs des avocats cienclos d'entreprises (SEACE);
- Le syndicat Avenir des barreaux de France professionnal (ABFP);
- Le syndicat des avocats de France (SAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

- Le SPAAC CFE-CGC;
- La CFDT;
- Le SJECPNJ CFTC,

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2009

Les partenaires sociaux, ayant pris note des modifications législatives récemment intervenues en matière de licenciement, de retraite et de rupture conventionnelle, ont considéré qu'il était nécessaire de réexaminer les dispositions conventionnelles afin de les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant tient compte des dispositions de la loi de manredsooin du marché du travail du 25 juin 2008, entrée en vigueur le 27 juin 2008.

Article 1 - Modification des textes conventionnels

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2009

L'alinéa 1 de l'article 9. 1 « Préavis » est remplacé par le nouveau alinéa suivant :

« Hors le cas de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 du code du travail, toute résiliation du contrat de travail implique, de part et d'autre, un préavis réciproque, sauf les cas de force majeure, faute grave ou lourde. »

« Article 9. 2

Indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle

9. 2. 1. Indemnité de licenciement

L'avocat salarié qui opte 1 année d'ancienneté ininterrompue ou s'écoule du même employeur et dont le licenciement ne résulte pas d'une faute grave ou lourde a droit à une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

? 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté;

? auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

La condition de 1 an d'ancienneté doit être remplie à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

L'indemnité de licenciement se calcule à l'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire à l'expiration normale du préavis, même s'il y a eu démission de l'exécuter.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des congés d'année.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est celui résultant de la moyenne de la rémunération brute cobisate et taxable acquise effectivement par l'avocat salarié au titre des 12 mois précédant la notification de licenciement ou si cela est plus favorable 1 / 3 des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versé au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

9. 2. 2. Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9. 2. 1 ci-dessus. »

Article 9. 3

Retraite

9. 3. 2. Départ à la retraite

« a) L'avocat salarié admet son départ à la retraite recouvre un préavis dont la durée est de 2 mois. »

Cinquième alinéa :

« Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est :

? soit la moyenne mensuelle de la rémunération acquise effectivement au titre des 12 mois précédant le départ à la retraite;

? soit 1 / 3 des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite. Dans ce dernier cas, toute prime ou tout autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé à l'avocat salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion;

? soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises effectivement au titre des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite, le résultat le plus favorable au salarié étant retenu.

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

« 9. 3. 3. Msie à la retraite (nouveau dispositif)

La msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un avocat salarié qui compte au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue ou s'écoule du même employeur et ayant atteint l'âge de 65 ans au moins dans le cadre des dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail ou pour le salarié à l'indemnité visée à l'article L. 1237-7 du code du travail, étant précisé qu'au jour de la signature, il résulte de l'article L. 1234-9 du code du travail que le montant est de :

? 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté;

? auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Il convient de se placer à la date d'envoi de la lettre de msie à la retraite pour vérifier si l'avocat salarié a droit à l'ancienneté de 1 an au moins et à la date d'expiration du contrat pour vérifier si la condition d'âge est remplie ainsi que pour le calcul du montant de l'indemnité.

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

Le salaire de référence est :

? soit la moyenne mensuelle de la rémunération acquise effectivement au titre des 12 mois précédant le départ à la retraite;

? soit 1 / 3 des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite. Dans ce dernier cas, toute prime ou tout autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé à l'avocat salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion;

? soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises effectivement au titre des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite, le résultat le plus favorable au salarié étant retenu.

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

Article 2 - Prise d'effet

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2009

Le présent avenant s'applique dès sa signature aux membres adhérents des organisations professionnelles et s'applique à la procédure d'extension.

(Suivent les signatures.)

Avenant n 14 du 28 mai 2010 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le centre national des avocats européens ;
La chambre nationale des avocats en droit des affaires ;
La délégation provinciale de la fédération nationale des unions des jeunes avocats ;
L'union pluri-professionnelle des sociétés d'avocats ;
Le syndicat des employés des avocats ciensels d'entreprises ;
Le syndicat Avien des bureaux de Façne parnartl ;
Le syndicat des avocats de France,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats CFDT, branche des professionnels juridiques ;
Le syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés, des avocats salariés des cabinets d'avocats et autres professionnels du droit CFE-CGC ;
Le syndicat national des employés et cadres des professions juridiques et judiciaires CFTC,

En vigueur étendu en date du 28 mai 2010

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

En conséquence des dispositions qui suivent, les parties s'engagent à réviser les modalités de prise en charge des cotisations de la branche.

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

En vigueur étendu en date du 28 mai 2010

Entreprises de moins de 10 salariés

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

? 0,15 % au titre de la participation sociale et du DIF ;
? le solde au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

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

? un versement de 0,15 % au titre de la participation sociale et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
? un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 0,97 % et le versement de la contribution professionnalisation-DIF ;
? le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation complémentaire au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation d'office par le cabinet.
Ces taux de contribution s'appliquent dès la première année de mise en service du site de 10 salariés.

Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

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

? un versement de 0,50 % au titre de la participation sociale et du DIF ;
? un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution professionnalisation-DIF ;
? le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation complémentaire au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation d'office par le cabinet.
Ces taux de contribution s'appliquent dès la première année de mise en service du site de 20 salariés.

Entreprises de 50 salariés et plus

Les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus versent à l'OPCA-PL une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,97 % de la masse salariale brute des avocats salariés.
Cette contribution se répartit ainsi :

? un versement de 0,50 % au titre de la participation sociale et du DIF ;
? un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution professionnalisation-DIF ;
? le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation complémentaire au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation d'office par le cabinet.
Article 2 - Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 28 mai 2010

Le prélèvement au titre de la contribution du fonds de sécurisation des parcours professionnels (FSPPP) fait l'objet d'un versement par l'OPCA-PL qui se calcule selon les modalités suivantes :
Le prélèvement au titre du FSPPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.
Ce prélèvement, compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle, est ainsi réparti :

? au titre de l'obligation légale de versement des cotisations de moins de 10 salariés : le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la cotisation légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la cotisation légale due au titre du plan de formation ;
? au titre de l'obligation légale de versement des cotisations de plus de 10 et de plus de 50 salariés.
Le solde du prélèvement FSPPP, après déduction de la part assise sur les cotisations de moins de 10 salariés au titre du financement de la formation, est réparti à hauteur de 50 % sur la cotisation légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la cotisation légale due au titre du plan de formation.

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

Article 3 - Portée de l'accord

En vigueur étendu en date du 28 mai 2010

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions du présent avenant qui s'applique à l'ensemble des cabinets d'avocats.
En conséquence, les accords d'entreprise relatifs au présent avenant, qui sont signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas être modifiés et déroger en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

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

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

Article 4 - Notification. – Entrée en vigueur et dépôt

En vigueur étendu en date du 28 mai 2010

Notification

Le présent avenant sera notifié par la patrie la puls dietgnile des striaaignes par lrttee recommandée avec aivs de réception à l'ensemble des ogitsnraaions secclnays représentatives, straganeis ou non.

Entrée en vgeiuur et dépôt

A défaut d'opposition du présent avenant, ses distopiosns sonert alblpeaicps à cmeptor du juor qui suivra son dépôt.

Accord du 22 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

CNAE ;
CNADA ;
FNUJA ;
UPSA ;
ABFP.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SPAAC CGC ;
SNECPJJ CFTC.

Article 1er - Missions de la commission paritaire de validation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

La commission contrôle que l'accord cité ci-dessus n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles applicables. En particulier, la commission contrôle notamment que les droits des salariés ont bien été respectés.

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

Article 2 - Saisine de la commission paritaire

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

La saisine de la commission paritaire de l'accord a lieu par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission paritaire :

? deux exemplaires originaux de l'accord soumis à validation, et par courrier un exemplaire sous forme PDF ;

? une fiche signalétique indiquant :

? l'objet de l'accord ;

? les nom et adresse de l'entreprise ;

? la nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord ;

? l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail ;

? le double du formulaire Cfer des dernières élections des représentants du personnel ainsi qu'un accord, ce afin de pouvoir vérifier que les voix exprimées en faveur de l'accord représentent bien la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections pérennes ;

? un extrait du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle l'accord a été conclu ;

? le cas échéant, un extrait de procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise a été informé et consulté ;

? une copie de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

? une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

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

Article 3 - Organisation de la commission

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

3.1. Composition

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la composition de la commission paritaire de validation est identique.

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

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

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

? 3 organisations de salariés ;

? 7 organisations d'employeurs,

les membres salariés d'au moins 7 voix, et les membres employeurs d'au moins 3 voix.

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

3.2. Présidence

Les réunions de la commission paritaire de validation sont présidées alternativement tous les 2 ans par un représentant de l'un ou l'autre collège salarié ou employeur, désigné par son collègue.

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

3.3. Secrétariat

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

Les missions du secrétariat sont les suivantes :

? assurer la tenue des réunions et la réception de tous les documents relatifs à l'accord et de compétence ;

? établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords soumis ;

? d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

Article 4 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

4.1. Réunions de la commission

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

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

La convocation à chaque réunion de la commission paritaire de validation est adressée à tous les membres de la commission dans les 20 jours précédant la date de la réunion, accompagnée de la liste des accords soumis à validation, ainsi que de l'intégralité des pièces de chaque dossier.

4.2. Décisions de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission peut adopter, dans les 4 mois de la réception de l'accord :

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

? soit une décision de validation ;

? soit une décision de rejet.

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

Les votes ont lieu à main levée.

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

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

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

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

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

4.3. Notification des décisions de la commission

Les décisions de la commission sont notifiées sous forme d'un extrait de procès-verbal par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des signataires de l'accord. La partie qui a saisi la commission reçoit avec l'extrait de procès-verbal un exemplaire 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 vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, l'accord collectif validé par la commission doit être déposé par l'employeur auprès de l'autorité administrative

compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de la commission ou la lettre de sianise en cas d'absence de décision dans le délai de 4 mois.

La commission est soumise à l'autorité administrative et doit rendre sa décision.

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

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Le principe et les modalités de ruresmmebrnt des frais et rémunérations sont fixés par l'article 1.10 de la citation civile des avocats salariés.

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

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est en vigueur le lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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

Les conditions de la révision sont régies par l'article 1.3 du titre Ier de la convention civile des avocats salariés.

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

Article 8 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Le présent accord professionnel national, en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires, ainsi que pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

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

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

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

? dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;

? par des membres titulaires élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des salariés exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ces accords concluent avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

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

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SPAAC CFE-CGC;
CFDT jeairiuidcs;
SNECPJJ CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

La bonarhe a la volonté de s'inscrire dnas l'esprit de l'accord inepsomnefiotrsel du 2 jlieit 2008 sur les srests au taarivl et de l'accord sur le harcèlement et la vcoenlie au taravil du 26 mras 2010. Le présent arocd vsie à oriansger une démarche générale de prévention des rieuqss pcyuoicasoshx naasnist à l'occasion du tvaial mias également à pnrede en considération les ininoretcats innenesetroptrs srcoeus de tensions. Son oejbticf est de crutsnoie un poscresus d'amélioration cotuinne en matière de prévention des ruqises psychosociaux. S'agissant d'un peeimr aocrd sur ce thème, il ne dvera être considéré que cmme une étape dnas le treetimnt à l'ng trmee d'un seujt complexe. Cet aocrd cenroce les cetanibs de tuote taille, chque scruturte danvet aetadpr les ailecrtcs qui sunievt à ses bnioses et ses obligations.

Article - 1. Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Le cinbaet diot villeer à prévenir, éliminer et à défaut réduire les rseuqis pucooiycashsx qui penveut naître en son sein. Afin que les aocvas salariés soent artcues de luer santé, l'objet de l'accord est :

- ? d'impliquer l'ensemble des inaesctns civtelunosas ou opérationnelles du cnaibet;
- ? d'augmenter la pise de cscceonne et la compréhension des rusiqes pyuoicasoshx par l'ensemble des pitears emplyouers et atoavcs salariés;
- ? d'engager une démarche de prévention gbollae qui iirqumpela l'ensemble des auctres iretnnes et exrntees au cnbeait;
- ? d'élaborer des oituls de détection de fruetacs de ruqseis et d'effets sur la santé;
- ? d'accompagner les sunotaitis de socrfuaefe puor en réduire l'effet.

Article - 2. Fondements juridiques

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Le présent arocd se fdone penmailneiptc sur :

- ? les ailecrtcs L. 4121-1 et L. 4121-2 du cdoe du tarival rtfaleis à l'obligation puor l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé pihqsyse et malente des atvaocs salariés, sur le fnomeendt des prinepcis généraux de prévention;
- ? les aectirls L. 1152-1 et snuvtas du cdoe du tiavarl raltfeis au harcèlement maoril;
- ? les atcirles 222-33 et 222-33-2 du cdoe pénal;
- ? les actrls L. 4121-3 et R. 4121-1 à R. 4121-4 du cdoe du tvaial rflitas au dceomnut unqnie d'évaluation des risques.

Le présent aocrd s'inspire nnemtmoot des arcdos suivants, qui ne snot pas ailbalpeccs à la bcrhane :

- ? l'accord isonoerseepntnrfl du 2 jlieit 2008 sur les sserts au travail, étendu par arrêté du 23 airvl 2009;
- ? l'accord itnesoierpsefnmol du 26 mras 2010 sur le harcèlement et la velonice au travail, étendu par arrêté du 23 juielt 2010.

La jesrdpunurice rapellepe de façon catotnsne l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé puiqshye et maetnle fcae à un risuqe cnonu ou scltibpusee d'être connu.

Article - 3. Définitions et descriptions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

3.1. Santé

Selon le Préambule de 1946 à la cutsntotioin de l'Organisation moandlie de la santé (OMS), « la santé est un état de cemolpt bien-être physique, maetnl et social, et ne csoisnte pas smeneult en une asecbne de milaade ou d'infirmité ».

Définition de la santé par Gorgees Chlueaignm (philosophe et médecin) :

« Je me ptroe bein dnas la meurse où je sius claapbe de poertr la responsabilité de mes actes, de ptorr des cheoss à l'existence, et de créer ernte les cohes des rotapprs qui n'existeraient pas snas moi. »

3.2. Bien-être au travail

Ce cconcept rvueocre tuot ce qui piapctre à l'obtention d'un huat nvaieu de santé au travail.

Si le traavil est généralement socure d'augmentation du petitneol de santé, il puet être également suorce de sa dégradation, en focitinn des vebraails que cnotitsneut les croiioitnds et l'environnement du travail.

La santé puqihqsyse et le bien-être au taviarl ne snot pas snuleeemt une dumagqine individuelle, mias ils se ctoenursisnt asusi dnas la riation aux aeurts : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dnas le travail, aevc le siuoetrn des collègues et de la hiérarchie.

3.3. Resiuqs psychosociaux

Le copnoet de ruiqse poyscachicosl reurvoce des ctweenots de tarvail qui pnvueet coinurde à des fermos variées de moiaatteifnsns ceoilelcvtis et iliveeuddlins de mal-être au taivarl et/ou de pighaetloos psuqheis ou pyhiescuqs (stress, sofuancfre au travail, harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence?).

Ce cconpct à puor oriigie des snuaitois et des cuesas variées : suhrgare de travail, ctnaonirets esivxseces de temps, mias aussi petre de repères, difficulté à tueovrr du snes au travail, colifnt de vlruaes et d'intérêts?

3.4. Stress

Le stress, sleon l'accord ietproofeisesennl du 2 jlieit 2008, est décrit cmme siut :

« Un état saunvnrret lorsqu'il y a déséquilibre etntre la procietpen qu'une porennsa de des ctaennirots que lui iomspe son ennviroemnt et la ppcitoeren qu'elle a de ses perpos rsuoecerss puor y friae face. L'individu est cbalpaè de gérer la poeirsn à carot treme mias il éprouve de geradns difficultés fcae à une esxtioipon prolongée ou répétée à des porsienss intenses.

En outre, différents ividndius pvuneet réagir de manière différente à des sniuoaitis sarnieillis et un même iviind du peut, à différents mnemtos de sa vie, réagir différemment à des siaioitnus similaires.

Le sttres n'est pas une maladie, mias une extsioipon prolongée au sttres puet réduire l'efficacité au trvail et puet cesuar des problèmes de santé?

Les sserts lié au taarivl puet être provoqué par différents faeurtcs ties que le cntoneu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une maiaevue communication, etc. »

3.5. Harcèlement moral

Aucun salarié ne diot sibur les atimsgeesns répétés de harcèlement marol qui ont puor oejbt ou puor efeft une dégradation des cnitdinoos de traivl sclpotebiess de pteror atnttiee à ses dotris et à sa dignité, d'altérer sa santé psqyhuie ou mneltae ou de crtpetoomme son ainevr penseiforonl (art. L. 1152-1 du cdoe du travail).

Le fiat de hercalr arutui par des asetsgneims répétés anayt puor oejbt ou puor efeft une dégradation des ctnidnois de trivaal siplbteucse de ptreor atnttiee à ses dotris et à sa dignité, d'altérer sa santé puhyqise ou maltene ou de coeomtptrms sur anvevr professionnel, est pnui de 1 an d'emprisonnement et de 15 000 ? d'amende (art. 222-33-2 du cdoe pénal).

3.6. Harcèlement sexuel

Les agissements de harcèlement de toute nature ont pour but d'obtenir des avantages de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sans motif légitime.

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

« Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des avantages de nature sexuelle est puni de 1 an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende » (art. 222-33 du code pénal).

3.7. Violence au travail

« La violence va du manque de respect à la méconnaissance de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression physique et peut prendre la forme d'agressions verbales, comportementales, notamment sexistes, d'agressions psychiques » (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010).

Article - 4. Identification des situations de risques psychosociaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Les perceptions ressenties qui constituent un vécu différent de manière différente à des situations similaires, de même qu'un même vécu peut à différents moments de sa vie y réagir différemment. Malgré ces différences de perception, certaines caractéristiques des situations de travail et de symptômes, sont identifiées comme pouvant générer des risques psychosociaux.

Principaux facteurs de risques

Sans que cette liste ne soit exhaustive, les situations ci-dessous peuvent générer des situations de risques :

- ? les facteurs liés à la fonction ou liés au contenu même du travail à effectuer :
- ? exigences quantitatives excessives ;
- ? difficultés liées à l'exercice de la fonction ;
- ? les facteurs liés à l'organisation du travail et aux processus de travail :
- ? délais de procédure ou de traitement insuffisants ;
- ? manque d'ouverture des nouvelles technologies ;
- ? absence de prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ;
- ? les facteurs liés aux relations de travail et à la communication :
- ? manque de collaboration de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques ;
- ? engagement peu participatif, autoritaire ou déficient ;
- ? absence ou faible reconnaissance du travail accompli ;
- ? manque de confiance interne.

Article - 5. Acteurs de la prévention

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

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

5.1. Employeur

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

5.2. Encadrement

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

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

5.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)(1)

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

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

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

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

5.4. Représentants du personnel

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

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

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

5.5. Personnel

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

Chaque membre du personnel participe à la prévention des risques psychosociaux, notamment, en agissant avec discrétion et délicatesse, toute situation dont il aurait connaissance de façon à prévenir toute difficulté potentielle en tant que dans le cadre des dispositions du présent accord.

5.6. Médecin du travail

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

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

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

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

5.7. Coopération mutuelle et coopération paritaire de l'emploi

La coopération est un moyen incontournable pour appréhender les risques psychosociaux, afin de prévenir et d'aider les salariés à mieux gérer toute situation de stress et/ou de souffrance au travail. Les partenariats sociaux au sein de la profession contribuent à déterminer cette problématique de formation et la coopération paritaire de l'emploi en arrêtant les actions prioritaires.

(1) L'article 5.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 4612-3 et L. 4131-2 du code du travail aux termes desquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et disposer d'un droit d'alerte.

(Arrêté du 2 avril 2012, art. 1er)

Article - 6. Mise en place de démarches d'actions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

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

La prévention primaire a pour objectif l'élimination ou le contrôle des facteurs de risques présents dans le milieu de travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire les impacts négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les causes des risques psychosociaux.

Les programmes de prévention sociale ont pour but d'aider les individus à gérer plus efficacement les exigences et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux stressors de risques psychosociaux et de leur compréhension ou en renforçant leur résistance au stress en s'appuyant sur les symptômes associés au stress.

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

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

Toutefois, dans la pratique, ces démarches interviennent simultanément sur un ou plusieurs niveaux.

Article - 7. Prévention primaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Afin de créer les casuels des scores de risques liés à l'occasion du travail, il est approuvé utile de proposer de constituer des groupes de réflexion, d'informer les employés et les avocats salariés, d'impliquer les médecins du travail, de solliciter l'ensemble des avocats salariés et de les écouter, et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

7.1. Soutien par la formation des avocats salariés

Des actions de soutien doivent être mises en place par le cabinet après accord des praticiens s'occupant des dossiers de la commission mixte paritaire et mises en œuvre par la commission paritaire de l'emploi.

Le contenu de ces formations sera orienté, d'une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail (stress, harcèlement moral et sexuel, discriminations) et, d'autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les modalités de travail des avocats salariés, sur l'organisation et les outils de travail ainsi que sur les bonnes pratiques managériales à adopter pour éviter ou à défaut réduire le risque psychosocial.

7.2. Processus de coopération

7.2.1. Cointervention de groupes de réflexion

Pour les cabinets dont la taille le permet et afin d'appréhender la diversité des situations de travail et les symptômes de souffrance, les praticiens sociaux proposent de mettre en place des groupes de réflexion, incluant, s'ils existent des représentants du personnel.

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

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

7.2.2. Réunions annuelles

En regard de la diversité des cabinets et de leurs organisations, il peut aussi être proposé des réunions annuelles individuelles pour favoriser la prise en compte des avocats salariés dans leur rapport au travail et dans les difficultés rencontrées.

Ces réunions pourront être cointervenantes à l'entretien annuel.

7.2.3. Contribution du droit d'expression des avocats salariés

Pour les cabinets ajustés à l'obligation de mise en place de réunions de droit d'expression des salariés, ces réunions seront l'occasion d'informer l'ensemble des avocats salariés du cabinet sur la situation de la santé et du bien-être au travail et d'échanger sur l'organisation du travail.

Une synthèse des conclusions de ces réunions sera présentée au CHSCT.

7.2.4. Participation à l'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières

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

7.2.5. Prise en compte des ateliers individuelles

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

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

7.2.6. Actes du médecin du travail

En complément des actions résultant des articles R. 4624-1 et suivants du code du travail, le médecin du travail sera invité à développer dans son rapport annuel la partie concernant les risques psychosociaux pour permettre de mieux percevoir les situations, et cela dans le respect du secret médical.

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

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

7.2.7. Sécurité d'informations pour la mise en place de moyens de détection

L'obligation de sécurité de résultat porte sur un risque connu ou susceptible d'être connu.

C'est par un faisceau d'éléments que les risques peuvent être détectés.

Les indicateurs sont pour partie spécifiques à chaque entité ; toutefois il peut être utile d'en donner une liste indicative brève :

? le turnover avec analyse des causes des départs du cabinet ;

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

? la variation du nombre de plaintes auprès des instances représentatives du personnel ;

? la fréquence des procédures disciplinaires ;

? l'absence de formation pour s'adapter ou évoluer et pouvoir faire face aux changements de son activité et de son évolution ;

? la variation de la charge de travail ;

? les rapports annuels des médecins du travail qui doivent permettre de connaître quels facteurs de risques ont été recensés dans le cadre des consultations médicales ;

? les comptes rendus des échanges avec les avocats salariés intervenant au cours de l'année à l'occasion des entretiens annuels sur le fondement de l'article L. 3121-46 du code du travail ;

? les registres et les procès-verbaux des instances représentatives ;

? les directives émises pour l'ensemble des avocats salariés ;

? les procès-verbaux des réunions de droit d'expression.

Article - 8. Prévention secondaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

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

La formation de l'ensemble des avocats salariés :

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

Des actions de formation doivent être mises en place par le cabinet après accord des praticiens sociaux dans le cadre de la commission mixte paritaire et mises en œuvre par la commission paritaire de l'emploi.

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

? comment gérer les relations de travail pour prévenir les situations de stress ;

? repérer les difficultés psychosociales ;

? agir grâce à l'écoute.

Article - 9. Interventions au niveau tertiaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

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

Les implications des cabinets doivent être prises en compte de la complexité du sujet, et être vécues par la santé des avocats salariés.

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

9.1. Actes du médecin du travail

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

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

Le médecin du travail aide l'avocat salarié à retrouver un confort mental et psychique par des outils adaptés.

9.2. Devoir de signalement

L'avocat salarié qui signale à la hiérarchie ou aux représentants du personnel une situation de danger pour lui-même, pour les autres est protégé dans les situations visées aux articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

9.3. Gestion de la plainte d'un avocat salarié

9.3.1. Liens entre un avocat salarié et une personne non avocat

Enquête interne :

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

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

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

L'enquête menée dans un délai raisonnable et respectant les investigations, y compris auprès du médecin du travail, les administrations et les organismes utiles.

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

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

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

9.3.2. Recours à la médiation

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

Présentation de la médiation :

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

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

Procédure de recours :

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

Si les parties s'accordent sur cette démarche, elles doivent nommer conjointement un médiateur.

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

Résultat de la médiation :

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

En cas d'échec de la médiation, l'employeur recourt à la procédure de sécurité de résultat.

9.3.3. Procédure interne : commission paritaire d'enquête CPE

Création de la commission paritaire d'enquête :

Il est créé une commission paritaire d'enquête, composée de membres de la commission mixte paritaire, désignés tous les 3 ans par les organes représentatifs de la collectivité ou ayant adhéré.

Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

Le siège de la commission est celui de la CREPA, chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

La commission paritaire d'enquête est saisie au moyen d'une requête adressée en double exemplaire par la partie intéressée à : Madame/Monsieur le secrétaire de la commission paritaire d'enquête, CREPA, 80, rue Saint-Lazare, Paris Cedex 9.

Enquête :

Les membres de la commission doivent obtenir l'accord de l'employeur avant toute mise en œuvre de la procédure.

En cas d'accord, les parties mises en cause sont informées par le secrétariat de la commission de la procédure mise en place, avec l'assistance de l'employeur.

En cas de refus, il appartient aux parties de décider des suites à donner, éventuellement par la voie judiciaire.

Les membres de la commission mènent l'enquête dans un délai raisonnable et n'ont pas à se déplacer dans le cabinet pour enlever les éléments nécessaires à leur mission.

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

Le résultat de l'enquête sera notifié aux parties par le secrétariat de la commission, ainsi qu'à l'employeur qui en tirera les conséquences compte tenu de son obligation de sécurité de résultat.

9.4. Perfectionnement de l'avocat salarié : rôle des députés législatifs

9.4.1. Harcèlement moral (art. L. 1152-2 du code du travail)

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

9.4.2. Harcèlement sexuel (art. L. 1153-3 du code du travail)

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

9.4.3. Rôle des députés législatifs

Bâtonnier :

A défaut de conciliation, les litiges nés entre avocats à l'occasion de leur exercice professionnel sont soumis à l'arbitrage du bâtonnier (article 21 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 complété par l'article 72 de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de réformes de la profession d'avocat et de l'allègement des procédures).

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

Le bâtonnier est saisi par l'une ou l'autre des parties par requête déposée en contre-reçu au secrétariat de l'ordre ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'acte de saisie doit préciser, à peine d'irrecevabilité, l'objet du litige, l'identité des parties et les prétentions du saisissant (article 179-4 du décret du 27 novembre 1991, créé par le décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009, renvoyé à l'article 142 du décret du 27 novembre 1991, modifié par le décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Le bâtonnier, s'il ne s'abstient pas et s'il n'est pas récusé, fixe les délais dans lesquels les parties sont tenues de produire leurs observations et convoque les parties au moins 8 jours avant la date de l'audience (article 179-4 du décret du 27 novembre 1991, créé par décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009, renvoyé aux articles 143 du décret du 27 novembre 1991, modifié par le décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009 et article 144 du décret du 27 novembre 1991, modifié par le décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Les parties peuvent, à tous les stades de la procédure, être assistées par un avocat (article 179-4 du décret du 27 novembre 1991, créé par décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009, renvoyé à l'article 144, alinéa 1er du décret du 27 novembre 1991, modifié par décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Le bâtonnier rend sa décision dans le délai de 4 mois à compter de la saisine. Il peut être prorogé de 4 mois par décision motivée si la nature ou la complexité du différend le justifie. Cette décision est notifiée aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (article 179-5 du décret du 27 novembre 1991, créé par décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Les décisions du bâtonnier, notifiées par le secrétariat de l'ordre aux parties dans les conditions prévues à l'article 152 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991, sont susceptibles d'appel devant la cour d'appel statutaire comme il est dit à l'article 15, alinéa 3, et à l'article 16 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 (l'article 21, alinéa 2, de la loi du 31 décembre 1971, modifiée par la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 ; les articles 179-4 et 179-6 du décret du 27 novembre 1991, créés par le décret n° 09-1544 du 11 décembre 2009, renvoyés à l'article 152 du décret du 27 novembre 1991 modifié par le décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Lorsqu'elles ne sont pas déférées à la cour d'appel, les décisions du bâtonnier peuvent être exécutoires par le président du tribunal de grande instance de ressort (article 179-7 du décret du 27 novembre 1991, créé par décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Dans tous les cas d'urgence, le bâtonnier peut, sur la demande qui lui est faite par une partie, ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. Il peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, ordonner les mesures d'urgence ou de mise en l'état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble imminent (article 179-4 du décret du 27 novembre 1991, créé par le décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Article - 10. Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2011

Il est créé une commission de suivi de l'accord qui devra, au terme de la première année d'application de l'accord, fournir la liste des indicateurs et en déterminer les périmètres d'application pertinents.

Cette commission est composée de membres de la commission mixte paritaire, désignés pour 3 ans par les organes représentatifs de la collectivité ou ayant adhéré.

Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

Article - 11. Conclusion, durée et dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2011

11.1. Entrée en vigueur et durée

Le terme de la thématique objet de l'accord étant par nature évolutif, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension. Les parties s'engagent à reprendre une négociation au cours de la 3e année dans le cadre d'une révision.

11.2. Révision

Les modalités de la révision sont régies par l'article 1.3 du titre Ier de la convention collective nationale des avocats salariés.

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

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

La plus révisable et au plus tard dans un délai de 6 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties s'engagent à reprendre une négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 11.3.

Les dispositions de l'avenant portant révision de signature sont de plein droit à l'expiration du présent accord qu'elles s'appliquent et se rattachent aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et sont maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

Les dispositions contenues dans le présent accord ont un caractère impératif. Il n'est donc pas possible d'y déroger, par accord d'entreprise ou d'établissement, dans un sens moins favorable.

11.3. Publicité. ? Dépôt

Le présent accord sera notifié par le secrétariat de la commission mixte paritaire par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, salariés ou non.

À l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé par le secrétariat de la branche en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'enclencher l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

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

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFDT jiciuaedrs ;
SPAAC CFE-CGC ;
SNECPJJ CFTC.

Article - Article

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Préambule

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les cabinets d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1er janvier 2012. Il est rappelé que le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières, en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Le présent accord marque la volonté commune des partenaires sociaux de faire passer une véritable politique de diversité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les cabinets ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les discriminations par des phénomènes extrinsèques à cet accord : formations initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles.

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité intégrer les éléments caractéristiques de la population des avocats afin d'en connaître l'exacte réalité et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions adaptées.

Le rapport de branche 2010 permet le constat suivant :

? la profession compte 50 314 avocats dont 3 272 avocats salariés ;

? la profession est jeune et féminisée : les femmes représentent 50,5 % de l'effectif, mais ce taux varie significativement d'un barreau à l'autre, de 23,5 % à 68 %.

? le revenu annuel moyen de la profession s'est établi à 74 189 €, tandis que le revenu médian s'est élevé à 45 005 €. L'écart constaté reflète des disparités de revenus importantes suivant l'implantation, le secteur d'activité, l'âge et la situation d'exercice.

1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux cabinets d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les cabinets non visés par ces dispositions à s'inspirer du présent accord.

2. Actions à mener

Dans le but de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent d'agir dans les domaines prévus par la loi :

? l'embauche ;
? la formation ;
? la promotion professionnelle ;
? les conditions de travail ;
? la rémunération effective ;
? l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Au préalable, doit être élaboré un diagnostic partagé dans ces domaines en procédant à une analyse des indicateurs, déjà suivis dans le rapport sur la situation comparée (ou le rapport annuel), et d'en élaborer de nouveaux.

Les indicateurs présentés sur les 6 derniers mois de profession définis ci-dessus sont systématiquement présentés en répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin.

2.1. Embauche

Les indicateurs portent sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps réduit.

2.1.1. Recrutement

Les partenaires sociaux constatent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection objectifs entre les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le poste proposé, le candidat s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une information susceptible d'être discriminante.

2.1.2. Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont fondés sur les compétences et l'expérience professionnelle des candidats ; ils sont indépendants entre les femmes et les hommes et en aucun cas discriminants.

2.1.3. Egalité de salaire

La profession s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est proportionnelle au niveau de formation, à l'expérience acquise et au type de responsabilités.

De même, la profession s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un avocat recruté à temps réduit soit proportionnellement équivalent à celui d'un avocat recruté à temps plein, sur le même poste et à profil équivalent.

2.2. Formation professionnelle continue

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement pour l'entreprise comme pour ses salariés et un droit ouvert à tous les avocats, hommes et femmes.

Les indicateurs portent sur :

? le nombre d'heures de formation, hors CIF, au cours des 3 dernières années ;
? le nombre d'avocats qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives ;
? le nombre d'heures de formation suivies par les seniors.

2.2.1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les cabinets veillent à ce que les moyens de formation apportés aux avocats pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions des postes et/ou de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les avocats à temps complet et à temps réduit.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière.

Objectifs :

? les cabinets veillent à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle et mettent en place des actions de soutien dans l'intérêt de suivi des formations ;
? la formation est intégrée dans le parcours professionnel avec l'objectif de favoriser l'évolution des avocats sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilité.

Indicateurs :

? nombre d'heures de formation par sexe ;
? nombre d'avocats qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives par sexe.
Ces indicateurs sont intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée du cabinet.

2.2.2. Adie à l'accès à la foatmiron professionnelle

Pour l'organisation des sategs de formation, les cbniaets doinvet pdnrere en cotmpe les cotranetnis liées à la vie familiale, neoamtrmt en cas de déplacements géographiques. L'employeur pruroa fraie l'avance des frias qui snoret engagés puor la fitooramn de l'avocat sloen le barème en vguueir du cnibeat (frais de déplacement, hôtel, repas).

2.2.3. Accès des aacotvs à la fmioarton psflosrelnneioe au reutor du congé de maternité, d'adoption et du congé preatnl d'éducation, de paternité

Le congé de maternité ou d'adoption ne cdunoit pas à un gel des dorits à ftoairmon puor l'avocat.

La période d'absence de l'avocat puor un congé de maternité, d'adoption, de présence paanrttee ou d'un congé pteaanrl d'éducation est intégralement prsie en cmotpe puor le cclaul du droit iddivneuil à la foaitormn (DIF) solen les diitpsoisnois légales.

Les avotcas qui mnrenpeet luer activité après un congé de maternité et/ou un congé patrel fnot prtaie des piucbls poaietriirs à l'accès aux périodes de professionnalisation.

Un eeetitrmn ieniudvdl orialitbgoe a leiu le puls riadpeemnt pbslloie après la rsierpe evffitcee d'activité et au puls trad dnas les 10 jruos snauvit cette reprise.

Au cuors de cet entretien, l'employeur, qui a une ogabtloin de meantiin de l'employabilité de ses salariés, ognsarie puor ces aavtoacs à luer rouetr des aatncis de ftrmiaoon de remise à nvaeiu adaptées aifn de faliecitir la repise de l'activité professionnelle.

Au cuors du congé parental, l'avocat porrua dendeamr dnas le crade du DIF à paticipreir venraoonmeitlt à une ftrmroain professionnelle.

2.3. Poioomrtn professionnelle

Les femems et les hmemos dneiovt bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux pstoes de responsabilité.

Les atvocas snot amenés à cusrnttoie des porcaus psoosinrlnneefs drvies tuot au lnog de luer carrière. Cttee stiauton résulte tnat de l'évolution des métiers et des orsiatoganins que des stiuhoas iedidilunvs d'évolution professionnelle.

L'entretien aneunl est l'occasion puor la hiérarchie d'écouter les shtuoias de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des ccanehs en crous de carrière, l'entreprise faosrvie la citnotosurcn de pejorts poneneroissls sur l'ensemble des métiers puor les hmoems et puor les femems snas stéréotype lié au sxee ou à l'âge.

En pratique, en cas de création de ptose ou de potse laissée vacant, et à compétences égales, le ciabent velrleia à ce que la décision d'attribution du poste tninee coptme des éventuels déséquilibres constatés dnas le métier concerné etnre les fmmees et les hommes.

Indicateurs de sivui :

? n morbe d'avocats aanyt reçu une poomiortn au cours des 3 dernières années ;

? norbme d'avocats n'ayant reçu anucue pmtriooon au cours des 3 dernières années ;

? durée monneye etrme duex porinotoms ;

? le norbme d'avocats exerçant des fntionocs d'encadrement ou décisionnelles.

2.4. Cniniotods de travail

Les conntidois de tarvail dorvnt être organisées de façon à ce qu'elles ne snieot drmnetisnacin ni puor les fmmees ni puor les hommes.

Il est rappelé que les aatocvs à tpmes réduit qui snotuahiet tlarilaevr à tmeps pieln snot prioritaires.

Les cbniaets vnleerolit à répondre favorablement, dnas la msreue du possible, à la dnmadee d'un aavocv à tmeps pieln qui shaiute tvealralr à tmeps réduit.

Les iutadinecs pooremnt sur la répartition des salariés en tmeps réduit.

2.5. Rémunération effective

Il est rappelé que les aovatcs de reutor de congé de maternité ou d'adoption ont la grinaate de bénéficier des mêmes atmaioitnuges sairaellas générales accordées dnas le cabinet.

Les iaiurendcts petonrot sur :

? la rémunération mennoye muelnelse ;

? la rémunération médiane mlsnleuee ;

? la mnnyoe des agatneinmutos ieeudndlivils ;

? le nombre de femmes et d'hommes dnas les 10 puls huetas rémunérations.

2.6. Araiotlctuin entre l'activité polfnisrloesnee et l'exercice des responsabilités familiales

Les sirieganats réaffirment le ppciirme d'harmoniser l'organisation du tavaril puor éviter les stéréotypes sur l'amplitude du traavil des homems et des femmes par une flexibilité identique.

Ils préconisent de pmarmgoer :

? les réunions ou séminaires à des heaorris qui ne sreiaient pas iaoelctmnpbis aevc les ceagrhs de la vie peonlnrlee ;

? les déplacements en ttnaet cmptoe des coeimattns pseolnrenels des aovatcs ;

? les staegs de fomirotan psolnieniorsflee proches, dnas la mesure du possible, du leiu de travail.

Les idaneiuctrs ponrorett sur :

? l'effectif en congé pentaarl : à temps réduit ou total ;

? l'effectif en congé de solidarité familiale.

3. Suviv d'application

Les centbais donvert procéder à l'analyse anlnelue des résultats de luer aroccd ou de luer paln d'action en maneurst les éventuels écarts à ptair des iniuectards chiffrés qu'ils aonrut retenus.

La csisommoim mxite ptraiarie se réunira une fios par an puor examiner, à piratr du roppart de branche, s'il etxsie un déséquilibre hommes/femmes sur les dnimeoas d'action déterminés.

En cas de déséquilibre important, elle étudie les rsainos et puet faire une pirospiootn d'action.

4. Durée et efeit de l'accord

L'accord est cclonu puor une durée déterminée de 3 ans et prend efeit à copetmr du 1er jniaver 2012.

5. Publicité

Le présent accrod srea notifié par ltrete recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des ograointnisas siadelcyns représentatives, sernagitias ou non.

A l'expiration d'un délai de 15 jours svuniat la demière noiffotaiocn de l'accord dnas les fmoers mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dsioionpitss des aelticrs D. 3345-4 et D.

2231-2 du cdoe du travail, srea adressé en duex eerlmaepxs au dtcireur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du trivaal et de l'emploi de Piras (DIRECCTE) :

une voesim pipaer par lertte recommandée aevc dndmeae d'avis de réception et une vsioem électronique.

Les paertis cenevinnnot d'en dnedamer l'extension ; la ptriae la puls delgtniie procède à la dnmdae d'extension.

Avenant n 15 du 25 mai 2012 relatif au forfait annuel en jours

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

CNAE ;
CNADA ;
FNUJA ;
UPSA ;
ABFP.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FS CFDT ;
CSFVCFTC ;
SPAAC CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

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

Article - 1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année s'applique aux avocats salariés, c'est-à-dire des salariés d'une entreprise dans l'organisation de leur emploi du temps et corrélativement de leur charge de travail et dont les fonctions ne peuvent les conduire à suivre un horaire collectif. Il est rappelé que la notion de forfait en jours, et plus particulièrement le nombre de jours travaillés et ses conditions d'exécution, doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant au contrat. Toutefois, ce mécanisme ne concerne pas les avocats ayant la qualité de cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article - 2. Durée du forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Le nombre de jours travaillés pour exécuter les missions qui lui sont confiées par le cabinet au titre d'une année civile est fixé à 218 jours, journée de solidarité incluse (art. L. 3121-44 du code du travail). Pour l'avocat salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète, les paiements consécutifs d'un forfait annuel inférieur à 218 jours. Cet avocat bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que l'avocat salarié travaillant à temps complet. Pour l'avocat salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels l'avocat salarié ne peut prétendre. Pour les salariés embauchés ou recrutés en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé pro rata temporis.

Article - 3. Limites à la réglementation de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-48 du code du travail, à (1) :

? la durée légale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
? la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
? aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 (48 heures hebdomadaires, équivalentes à 60 heures), et aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 3121-36 (44 heures sur une période quinquennale de 12 semaines consécutives, le cas échéant 46 heures sur cette même période en cas de dérogation d'un accord de branche).
Il est précisé que, dans le cadre du forfait jours, l'avocat salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.
L'avocat salarié devra toutefois prendre en compte les contraintes organisationnelles de son cabinet et de son temps de travail.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'absence de dispositions générales de protection de la santé et de gestion de la sécurité des travailleurs et des dispositions relatives à l'amplitude journalière de travail, aux repos quotidiens et hebdomadaires et à la prise de congés (Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107).

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

Article - 4. Garanties d'un équilibre entre charge de travail et durée de travail

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

L'avocat est autonome dans l'organisation de son emploi du temps et, corrélativement, dans la maîtrise de la charge de travail confiée par le cabinet, qui doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et respecter des limites raisonnables.

4.1. Durée quotidienne de travail

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, l'avocat doit organiser son travail pour ne pas dépasser 11 heures journalières, sous réserve des contraintes inhérentes résultant nécessairement de l'exécution des missions d'intérêt public.

4.2. Temps de repos 4.2.1. Repas quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée de repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

4.2.2. Repas hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, l'avocat salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que, sauf dérogations, et dans l'intérêt de l'avocat salarié, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution des missions d'intérêt public. Il résulte du dispositif légal du forfait jours, qui fixe le nombre maximum de jours de travail à 218 par année civile, que l'avocat salarié bénéficie en moyenne de l'équivalent de 2 jours de repos par semaine. Afin de garantir la santé de l'avocat salarié et de favoriser l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, il est précisé que la durée de repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs.

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

Article - 5. Décompte des jours travaillés

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Pour le décompte du nombre de jours travaillés par année civile, chaque employeur a la faculté de tenir compte des incidences des arrêts de travail ou d'usage internes. Le nombre de journées ou de demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à échéance régulière par l'avocat salarié concerné selon une procédure établie par l'employeur. Ce document remplira l'obligation pour l'avocat salarié de le remettre, dûment rempli, à l'employeur selon la périodicité prévue ; sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la cotation de travail en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

? la date des journées ou des demi-journées travaillées ;

? la date des journées ou des demi-journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos ?

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

Ces documents de contrôle établis du nombre de journées de travail effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Article - 6. Renonciation à des jours de repos

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

L'avocat salarié qui le souhaite peut, avec l'accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une fraction de son salaire. L'accord entre l'avocat et l'employeur est établi par écrit.

Dans le souci de préserver la santé de l'avocat salarié, le nombre de jours travaillés dans l'année civile ne peut excéder 225.

Le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires est fixé à 20 %.

Article - 7. Entretien annuel

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

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

? l'organisation du travail ;

? la charge de travail de l'intéressé ;

? l'amplitude de ses journées d'activité ;

? l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;

? la rémunération de l'avocat salarié.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et l'avocat salarié devront avoir copie, d'une part, des documents de contrôle des 12 derniers mois et, d'autre part, le cas échéant, du compte rendu de l'entretien précédent.

Le compte rendu de l'entretien sera établi et remis à l'avocat salarié.

Article - 8. Dispositif de veille et d'alerte

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, il est proposé de mettre en place un dispositif de veille et d'alerte.

L'employeur ou son représentant devra assurer les conditions de suivi des jours travaillés au moins une fois par semestre. S'il apparaît que la charge de travail et l'organisation du salarié révèlent une situation anormale, il recevra l'avocat salarié concerné à un entretien, dans le cadre de l'entretien annuel prévu ci-dessus, afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toutes les solutions possibles de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

Pour sa part, l'avocat salarié pourra avertir sa hiérarchie s'il se trouve confronté à des difficultés auxquelles il estime ne pas arriver à faire face.

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

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

9.1. Formation réalisée à l'initiative du cabinet

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

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

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

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

En conséquence, l'avocat salarié a la possibilité de suivre des actions de formation destinées à son développement personnel et professionnel sur ses jours de repos. Ces formations ne sont pas imputées sur le temps de travail, mais leur coût peut être pris en charge par le cabinet.

9.3. Missions de service public

L'employeur et les avocats salariés peuvent décider au niveau de la rémunération des missions d'intérêt public (aides juridictionnelles, missions d'office, garde à vue...), et conformément à l'article 4.3 de la convention collective nationale, que la rétribution de la mission est, soit versée au cabinet, soit conservée par l'avocat hors sa rémunération du cabinet.

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

Article - 10. Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Les possibilités de mise en place, conformément aux dispositions légales, d'un compte épargne-temps dans le but d'apporter la souplesse nécessaire à l'utilisation des jours de congés payés et des jours de repos.

Article - 11. Commission paritaire de suivi

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

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

Cette commission est constituée :

? de 2 représentants par syndicat d'avocats salariés agréés ;

? d'autant de représentants des organisations d'employeurs.

Lorsqu'une difficulté ou une controverse relative à l'application de l'accord est signalée à la commission de suivi, celle-ci se réunit dans un délai maximum de 15 jours. Les deux représentations, patronale et salariale, peuvent se faire assister chacune d'une personne du comité qui aura suivi la commission préalable de suivi, eu égard à sa composition du dossier. La commission de suivi se réunit une fois par an sur l'initiative de l'un des représentants patronaux, salariés ou adhérents, ou à la demande des représentants syndicaux, salariés ou adhérents, pour établir un bilan d'application dont elle se fait rapport à la commission mixte paritaire.

Article - 12. Durée de l'accord. – Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

12.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.2. Dénonciation

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois. Par partie, il faut entendre la définition prévue à l'article 1.2 de la convention collective nationale des agents salariés.

12.3. Révision

Les conditions de la révision sont régies par l'article 1.3 du titre Ier de la convention collective nationale des agents salariés. Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après. Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Le délai de préavis est de 6 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageant une négociation. L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 14 ci-après. Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et s'ajoutent aux dispositions du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, à la date de publication de l'arrêté d'extension. Il est entendu que les dispositions du présent accord demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux dispositions et sont maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

Article - 13. Prise d'effet

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Le présent avenant annule et remplace tout avenant antérieur ayant le même objet, et notamment l'avenant n° 7, à l'exclusion de l'avenant n° 7 bis qui reste applicable. Ces dispositions sont d'application directe, à compter de la date de signature du présent avenant.

Article - 14. Formalités de dépôt et d'extension

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Le présent avenant sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non. A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec avis de réception et une version électronique. Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Avenant n 16 du 24 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le CNAE ;
La FUJNA ;
L'UPSA ;
La CNDAA ;
Le SECAE ;
Le SAFE ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CSFV CFTC ;
Le SAAPC CFE-CGC ;
Le SNPJ CFDT,

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2014

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant no 9 bis lui-même modifié par l'avenant no 14 relatif au versement des cotisations de formation des salariés. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du comité de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par le comité de formation de l'emploi dans sa séance du 12 septembre 2014.

Article 1er - Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2014

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution financière à un organisme interprofessionnel. Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

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

? 0,15 % au titre de la participation ;
? 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

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

? 0,30 % au titre de la participation ;
? 0,20 % au titre du plan de formation ;
? 0,20 % au titre du comité de formation ;
? 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
? 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 50 à 299 salariés

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

? 0,30 % au titre de la participation ;
? 0,10 % au titre du plan de formation ;
? 0,20 % au titre du comité de formation ;
? 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
? 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 300 salariés et plus

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

? 0,40 % au titre de la participation ;
? 0,20 % au titre du comité de formation ;
? 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
? 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Article 2 - Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2014

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution financière de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute des salariés, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution financière à un organisme interprofessionnel.

Article 3 - Compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2014

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue proportionnellement pour les salariés en activité réduite.

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

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation du salarié doivent être justifiées auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui finance le compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Dispositions transitoires

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

Actions de formation éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, les formations juridiques, qualité, langues, anglais juridique, management et équipes, etc. (RPVA). (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail (arrêté du 9 avril 2015, art. 1^{er}).

Article 4 - Portée de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2014

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

En conséquence, les adresses d'entreprise mentionnées dans le présent avenant qui sont signées postérieurement à celui-ci ne pourront pas constituer de dérogation à ce qui est prévu en la matière de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

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

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

Article 5 - Notification. – Entrée en vigueur et dépôt

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2014

Notification

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

Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du tourisme et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Avenant n 18 du 15 septembre 2017 relatif à la gestion des fonds du paritarisme

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

CNAE
CNADA
SAFE
AEF

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFCT
SPAAC CFE-CGC
SNPJCFDT

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2017

Le champ d'application de cet avenant est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995, étendu par arrêté du 10 juin 1996 (Journal officiel du 28 juin 1996).

Article 2 - Objet
En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2017

Le présent avenant précise et complète l'article 1.10 de la convention collective susvisée étant convenu que les actions nécessaires à la poursuite du dialogue social, la poursuite en droit des avocats et des avocats salariés des indemnités sur les accords collectifs conclus afin de favoriser leur mise en œuvre et leur application, l'affectation, à ces fins, du fonds dédié au financement de la convention collective et le contrôle de leur utilisation relèvent de la compétence exclusive de la commission paritaire.

Article 3 - Modification de l'article 1.10
En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2017

L'article 1.10 est modifié dans les termes suivants :

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

? les frais de déplacement de la convention collective et de ses avenants ;

? le remboursement des frais de voyage et de séjour des représentants des organisations syndicales de chaque collège appelés à participer aux travaux des divers comités de la convention collective ;

? le remboursement aux membres de la commission des rémunérations versées aux avocats salariés visés à l'alinéa précédent.

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation à la charge des employeurs dont le taux est fixé pour chaque année par les organisations représentatives des avocats employeurs. »

Article 4 - Création d'un article 1.10 bis
En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2017

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

Article 5 - Création d'un article 1.10 ter
En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2017

La gestion des cotisations à la charge des employeurs d'avocats salariés est confiée aux soins de KARLEIS qui en assurera le versement à l'association paritaire. Une convention sera conclue à cet effet entre KARLEIS et l'ADDS.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2017

Le présent avenant transpose les articles 1.10 modifié, 1.10 bis et 1.10 ter de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés). Il précise et complète les dispositions de l'article 1.10 de la convention collective.

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2017

Considérant qu'au sien de la profession d'avocat les organisations professionnelles ci-dessus désignées ont eu volonté de favoriser le dialogue social et de faciliter les négociations collectives.

Considérant qu'à cet effet la convention collective des avocats et de leur personnel salarié non avocat ainsi que la convention collective des avocats et des avocats salariés ont prévu la création d'un fonds de financement de la convention collective (art. 45 de la CCN du personnel des salariés non avocats et 1-10 des avocats salariés) pour assurer le financement de la convention collective et de ses avenants.

Considérant que les employeurs avocats et le personnel salarié non avocat des cabinets d'avocats ont pris le parti par avenant n° 112 du 26 juin 2014 de confier la gestion de ces fonds du paritarisme à une association paritaire (ADDS) en ajoutant à leur convention collective un article 45 bis créateur de ladite association.

Considérant que les organisations professionnelles susvisées du présent avenant ont considéré comme inopportune d'assurer de manière égalitaire et donc selon les mêmes règles la gestion de l'ensemble des fonds du paritarisme de la branche et donc de confier également aux soins de l'ADDS les fonds du paritarisme des avocats salariés.

En conséquence de quoi il a été convenu ce qui suit :

Accord du 15 septembre 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

CNAE
UPSA
CNADA
SAFE
AEF

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC
SPAAC CFE-CGC
SNPJ CFDT

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application de la convention collective des avocats salariés des cabinets d'avocats du 17 février 1995 (idcc 1850).

Antérieurement à la promulgation de la loi précitée, les partenaires sociaux avaient mis en place une commission paritaire d'interprétation de la convention collective prévue par l'article 44 de la convention collective, remplacé par les dispositions de l'avenant n° 39 du 7 mai 1993, lui-même modifié par l'avenant n° 67 du 13 juillet 2001.

En outre, par accord du 22 octobre 2010, les partenaires sociaux avaient créé une commission paritaire de validation des accords. Toutefois, les articles 17 et 18 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ont abrogé la procédure d'approbation des conventions et accords d'entreprises conclus dans les conditions prévues à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Désormais, seule une obligation d'information de la commission paritaire de base subsiste.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se situe à :

- ? la commission paritaire de négociation de la convention collective notariale ;
- ? la commission paritaire d'interprétation de la convention collective ;
- ? la commission paritaire de validation des accords la commission paritaire de conciliation.

Le présent accord annule et remplace les dispositions précitées.

Titre Ier Stipulations générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective notariale des avocats salariés des cabinets d'avocats du 17 février 1995 (idcc 1850).

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

Les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application visé à l'article 1er.

Titre II Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

La CPPNI est domiciliée au siège de l'association pour le développement du dialogue social (ADDSA), avenue de la République, 80, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

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

L'adresse e-mail du secrétariat de la commission est : secretariat@addsa.org.

Article 4 - Composition de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

4.1. La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

Le collège « salariés » comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale.

Le collège « employeurs » comprend les représentants de chaque organisation patronale représentative au niveau de la convention collective nationale.

4.2. Mandat des représentants de la CPPNI

Chaque organisation peut désigner au maximum trois représentants pour siéger dans la commission à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations adhérentes représentatives dans la convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

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

Le mandat des membres des organisations de salariés non représentatives prend fin 30 jours après la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations adhérentes représentatives dans la convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

4.3. Modalités de vote pour les décisions prises par la CPPNI

Pour respecter le principe de la parité, chaque collège, salariés et employeurs, dispose du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations adhérentes de chaque collège. Chaque membre présent d'un collège dispose d'un nombre de voix égale au nombre de membres présents ou représentés du collège opposé.

Ces modalités s'appliquent sous réserve de l'article 9.2 du présent accord.

Article 5 - Présidence de la commission

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

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

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

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

Le président anime les débats.

Article 6 - Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

6.1. Réunions périodiques

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

Le calendrier de négociation sera défini dans les conditions prévues à l'article L. 2232-3 du code du travail.

6.2. Réunions supplémentaires

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

En outre, la coisimomns se réunit en piipncr dnas le mios snuvalt la réception de la ddmeane émanant d'une jtoucdiim ratvlée à l'interprétation de la connivoetrn ou d'un acrocd collectif.
Article 7 - Indemnisation des membres de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 10 août 2018

Les modalités de reuerombsemnt des faris 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 10 août 2018

En aicptoiaplnd des dposotsnns de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les mbrmees de la cmssimooim négociant et ceulnncot les adocrs de borhane anisi que leurs anteanvs ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la csoiosmmin a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la cenoitonvn ccevitole dnas les coitonnds définies à l'article 9.2 du présent accord.

Conformément aux dssiotiniops de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CPNPI eerxce également, dnas son champ d'application, les msosinis d'intérêt général sunievtas :

Elle représente la branche, noeamntmt dnas l'appui aux eejprtsnes vis-à-vis des pouivrs publics.

Elle exerce un rôle de vliele sur les ctodnioins de taavirl et l'emploi.

Elle établit un rroappt aneuel d'activité, dnas les ctoonidins prévues à l'article 9.3 du présent accord.

Elle med un aivs à la dmdanee d'un juitridcon sur l'interprétation d'une cnvnoieotn ou d'un acrocd ctoilelf dnas les cotiindons mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jcdraiiue et à l'article 9.2 du présent accord.

Elle erecxce les msnois de l'observatoire paartirie mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

La CPPNI puet maatnder des paritteesars extérieurs puor l'assister dnas ses missions.

Article 9 - Modalités d'exercice des missions de la commission

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

9.1. Négociations ptranot sur des adocrs tpeys puor les eenrtspeis de mnois de 50 salariés

Les mreembs de la CNPPI poumort orvuir des négociations poanrtt sur les adocrs tpeys prévus par les doiiisnotps de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ces adocrs tpeys ont vtocioia à iusetnir des soluntiaps spécifiques puor les emeriepts de mions de 50 salariés iundinqat les différents ciohx laissés à l'employeur.

En tuot état de cause, la négociation et la sairugnte des acrocds cieolcfts s'effectuent seon les modalités définies conformément aux dtpiioonsns légales et réglementaires.

9.2. Modalités d'émission des aivs d'interprétation de la ctinvoenon civlotlce

Dans le crade de sa msiosin d'interprétation, la CPNPI ne puet être siase qu'à la demdae d'un de ses membres. Elle se réunit dnas le mios qui siut la dmdane formulée par écrit et adressée à cchuun de ses membres. L'avis est émis à la majorité des mreembs présents de la commission.

Si, lros de l'analyse du ttxee qui lui est suoivms puor interprétation, la CNPPI esimte qu'il convient, puor puls de clarté, de réécrire un ou pesuulirs airtcles de la ctoenovnin collective, elle puet décider de les mdifoier par vioe d'avenant.

Les aivs de la cmsoisioimn snot répertoriés au secrétariat de la CPPNI.

Ils snot à la dsootipsiin des epeuoylms et des salariés et fnot l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

9.3. Modalités de réalisation du rraprot aennul d'activité

Afin de réaliser le rapprt aneul d'activités prévu au 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les ersierpntes enrattt dnas le cmhap d'application de la coivtonnen cietolcve snot teunes de cmuenmqoir à la CNPPI les adocrs qu'elles ont clnuos dnas le cdare du tirt II, des cetprhais ler et III du tirtie III et des trties IV et V du lrvie ler de la troisième ptiare du cdoe du travail.

La cimctumonoain des acrocds précités dvrea être effectuée par la ptriae la puls dtenlige par vioe pslaote ou par crieourl à l'adresse indiquée à l'article 3 du présent accord.

Le secrétariat de la CNPPI est en craghe d'accuser réception des citoennvnos et adocrs transmis. Il envoie, dès réception, les cninnotvoes et acrocds à cqchuae merbme de la CPPNI.

9.4. Mioisn et procédure de cinlaoicton

9.4.1. Misiosn

La CNPPI puet être siase d'une deanmde de ccintiloain par un elempoury ou un salarié de la bnrcxae puor tteer de cceoinlr les ptaries sur un litgie les otspapos cerocnnat l'application de la covnnetion collective.

9.4.2. Cimsptioion

Pour aesursr ctete mission, chaque collègue désigne en son sien duex tteiliarus et duex suppléants puor une durée mxiaalme de 3 ans.

9.4.3. Snsiaie

La CNPPI est ssiiae au myoen d'une requête snas frmsmiorae particulier, mias oelmiegnrbtoait datée et signée, adressée par la ptriae intéressée au secrétariat de l'ADDSA.

Le secrétariat arsedse immédiatement cette requête aux duex représentants de la CPPNI.

La CNPPI arusse sa msiosin de ctiiiaoonln dnas le mios de sa saisine, après cnaocootivn par lrtre recommandée aevc danmdee d'avis de réception de chncaue des parties.

Avec cette convocation, coipe de la requête du deumdnr est timsansre au défendeur.

9.4.4. Présence des peirats

Les ptriaes snot tneus de se présenter en prnseone aux lieux, juor et hreue fixés par la CPPNI.

Elles puevent être assistées de toute pnsoenre de luer choix.

9.4.5. Ctiiolcnaoin des ptaires

Les représentants de la CPPNI, après aiovrr entndeu les peirats contradictoirement, aisi que tuos défenseurs et témoins, deniovt tenetr de les concilier.

Les eaemegntngs résultant du procès-verbal de cictianioion ont caractère de tancorsatin définitive et otiiogrloae puor les ptaries aluelequxs un eaalemripxe est rimes ou notifié.

Ces etnaegnmgys dievnot être exécutés immédiatement, fuate de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au tuax légal crnuorot immédiatement sur le mtanont des smoems exigibles.

(1)

9.4.6. Échec de la cntciiioalon

À défaut de ctiaconilion 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, chacun des duex émet son avis.

À défaut de conciliation, les ptriaes pruoormt se pvoovuir dveant les tinabruxx compétents.

9.4.7. Ncoitatiofn et ctoesniaorvn des décisions

Notification de ces aivs diot être faite par le secrétariat à chncaue des pitaers par lertre recommandée aevc dedamne d'avis de réception dnas un délai muimaxm de 8 jours.

Les ccioatlininos et aivs de la csoiimomns de ciaoconitlon snot conservés par le secrétariat. Ils dneemrnt à la dipoitsosin des membres de la CPPNI.

(1) La cooisimmsin partiaire des letgjis n'étant pas une juridiction, le troisième alinéa de l'article 9.4.5 est exclu de l'extension.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

Titre IV Stipulations finales

Article 10 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

Le présent acrocd est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il enrerta en vuuviger le leemdnan de la pioubclatin de l'arrêté procédant à son extension.

Il frea l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dostoiinisps législatives et réglementaires ou ctnovnennilolees qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pluriess de ses stipulations.

Article 11 - Formalités de dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

Le présent acrocd est fiat en nbmroe ssauffint puor le dépôt dnas les cidntoions prévues aux aretils L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les ptaires segnaitars cineveonnnt de ddeanmr l'extension du présent accord.

Avenant n 20 du 19 janvier 2018 relatif aux congés exceptionnels

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC ;
SPAAC CFE-CGC ;
FDS-PJ CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 5.2 de la convention collective nationale du 17 janvier 1995 est ainsi rédigé :

« Article 5.2

Congés exceptionnels

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

?? décès de l'avocat salarié : 5 jours ouvrés ;
?? décès d'un proche par l'avocat salarié : 4 jours ouvrés ;
?? mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
?? naissance, ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrés,
les congés ci-dessus pourront être pris dans les 3 semaines qui précéderont ou suivront l'événement ;
?? décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin : 5 jours ouvrés ;
?? décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
?? décès d'un ascendant descendant, d'un ascendant du salarié : 3 jours ouvrés ;
?? décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, de son partenaire de Pacs, ou de son concubin : 3 jours ouvrés ;
?? décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
?? ascendant au salarié de la naissance d'un enfant chez l'enfant : 2 jours ouvrés ;
?? ascendant au salarié de la naissance d'un enfant chez son conjoint, son partenaire de Pacs ou son concubin : 2 jours ouvrés.

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

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

Les parties conviennent de donner l'extension de cet avenant. Il entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de modifier le présent accord avec les nouvelles dispositions du code du travail.

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC ;
SPAAC CFE-CGC ;
SNPJ CFDT,

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2019

Les partenaires sociaux de la branche ont eu la volonté d'harmoniser leur convention collective avec les nouveaux dispositions du code du travail.

En conséquence l'article 9.2.1 relatif à l'indemnité de licenciement de la convention collective des avocats salariés (IDCC 1850) du 17 février 1995 réglant les rapports entre les cabinets d'avocats et les avocats salariés est ainsi rédigé.

9.2.1. Indemnité de licenciement

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

? pour la fraction d'ancienneté inférieure ou égale à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
? pour la fraction d'ancienneté supérieure à 10 ans : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

La durée de 8 mois d'ancienneté doit être rattachée à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

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

Le salaire mensuel retenant comme base de calcul est celui résultant de la moyenne de la rémunération brute forfaitaire et taxable acquise par l'avocat salarié au titre des 12 mois précédant la notification du licenciement ou si cela est plus favorable 1/3 des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat. Dans ce dernier cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versé au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord relatif à l'indemnité de licenciement ne peut bénéficier aux avocats salariés de la branche et qui ne profite que les nouvelles mesures introduites dans le code du travail n'avait pas à compromettre les dispositions spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise à condition qu'elle soit composée de moins de 50 salariés.

Avenant n 8 du 21 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La CDNAA ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SPAAC CGC ;
La CFDT ;
La CSFV CFTC,

ORGANISATIONS ADHÉRENTES SIGNATAIRES:

La fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA), 6, rue Meissonier, 75017 Paris, par lettre du 21 novembre 2006 (BO CC 2006-49).

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006
Sirelas minima des avocats salariés

Les preneurs de salaire décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés à compter du 1er janvier 2007.

Avocats du barreau français hors bureaux de Paris et d'Ile-de-France

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

Bureaux de Paris et d'Ile-de-France

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

Fait à Paris, le 21 juillet 2006.

Avenant Salaires n 9 du 30 novembre 2007

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le CNAE ;
La CNDAA ;
La FJUNA ;
Le SAFE ;
L'UPSA ;
Le SEACE ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SPAAC-CGC ;
La CFDT ;
La CSFV-CFTC,

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2007

Salaires minima des avocats salariés

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

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

(En euros.)

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

Barreaux de Paris et d'Ile-de-France

(En euros.)

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

Avenant n 10 du 14 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le CNAE ;
La CADNA ;
La FNJUA ;
Le SAFE ;
L'UPSA ;
Le SEACE ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SPAAC CFE-CGC ;
La CFDT ;
La CSFV CFTC,

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2008

Salaires minimaux des avocats salariés

Les paritaires saucioix décident de fixer comme suit les salaires minimaux annuels des avocats salariés à compter du 1er janvier 2009.

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

(En euros.)

	SALAIRE MINIMUM
Avocat 1re année	23 450
Avocat 2e année	25 450
Avocat 3e année	28 300
Avocat après la 3e année	31 750
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	39 660

Barreaux de Paris et d'Ile-de-France

(En euros.)

	SALAIRE MINIMUM
Avocat 1re année	25 550
Avocat 2e année	27 850
Avocat 3e année	31 900
Avocat après la 3e année	35 850
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	42 650

Avenant n 11 du 22 octobre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le CNAE ;
La CNDAA ;
La FUJNA ;
L'UPSA ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SAAPC CGC ;
La CFDT ;
La CSFV CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les preinreatas soicaux décident de fexir comme siut les sirlaeas mminia aneunls des avctaos salariés à cteopmr du 1er jinvaer 2011.

Ensemble du baerrau français hros bruraeax de Piras et d'Ile-de-France

	(En euros.)
Avocat salarié	Salaire mmiuinm annuel (à copmetr du 1er jenvair 2011)
1re année	24 000
2e année	26 000
3e année	28 900
Après la 3e année	32 400
Ayant 5 années d'expérience dnas la pifrosoen ou triltutaie d'une mtenoin de spécialisation	40 500

Barreaux de Pairs et d'Ile-de-France

	(En euros.)
Avocat salarié	Salaire minimum annuel (à copmetr du 1er jjeanvr 2011)
1re année	26 100
2e année	28 450
3e année	32 600
Après la 3e année	36 600
Ayant 5 années d'expérience dnas la pifrosfesn ou tutlairie d'une monetin de spécialisation	43 550

Avenant n 12 du 16 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le CNAE ;
La CDNAA ;
La FJUNA ;
Le SCAEE ;
L'UPSA ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SPAAC CFE-CGC ;
La FS CFTD ;
La CSFV CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Salaires minima des avocats salariés

Les paritaires susdésignent de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés à compter du 1er janvier 2012.

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

	(En euros.)
Avocat salarié	Salaires minimum annuel
1re année	24 500
2e année	26 550
3e année	29 500
Après la 3e année	33 100
Ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	41 350

Barreaux de Paris et d'Ile-de-France

	(En euros.)
Avocat salarié	Salaires minimum annuel
1re année	26 650
2e année	29 050
3e année	33 250
Après la 3e année	37 350
Ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	44 450

Avenant n 13 du 25 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La CNAE ;
La CDNAA ;
La FUNJA ;
Le SAFE ;
L'UPSA ;
Le SCAEE ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SAAPC CFE-CGC ;
La FS CFDT ;
La CSFV CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima de certains des atavos salariés à compter du 1er janvier 2013.

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

	Avocat salarié	Salaires minimum annuel
1re année		25 000
2e année		27 100
3e année		30 100
Après la 3e année		33 800
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation		42 200

Barreaux de Paris et d'Ile-de-France

	Avocat salarié	Salaires minimum annuel
1re année		27 050
2e année		29 650
3e année		33 950
Après la 3e année		38 100
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation		45 500

Avenant n 14 du 28 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La CNAE ;
La CANDIA ;
La FNJUA ;
Le SAFE ;
Le SACEE ;
L'ABFP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SPAAC CFE-CGC ;
La CFDT ;
La CSFV CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

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

	(En euros.)
Avocat salarié	Salaires minimum annuel
1re année	25 300
2e année	27 400
3e année	30 400
Après la 3e année	34 140
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	42 620

Barreaux de Paris et d'Ile-de-France

	(En euros.)
Avocat salarié	Salaires minimum annuel
1re année	27 350
2e année	29 950
3e année	34 290
Après la 3e année	38 480
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	45 950

Avenant n 17 du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNUJA
SAFE

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC
FS CFDT
SPAAC CFE-CGC
FNSECP CGT

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

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

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

(En euros.)

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

Barreaux de Paris et d'Ile-de-France

(En euros.)

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

(Suivent les signatures.)

Textes Extensions

Arrêté du 10 juin 1996

En vigueur en date du 28 juin 1996

Sont devenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'avocat salarié du 17 février 1995, les dispositions de l'annexe collective, à l'exclusion :

- des deux premiers alinéas de l'article 1.10 ;
- de la phrase : " Eells s'y substituent, étant généralement puls frbeavloas " figurant à l'article 7.1.1 ;
- de l'article 8.4.2 ;
- du 2^e tiret de l'article 8.4.4.

Le premier alinéa de l'article 1.7 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 433-2 et L. 423-3 du code du travail.

L'article 1.9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

Les premier et troisième alinéas de l'article 3.1 sont étendus sous réserve de l'application des articles 137 et 142 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991.

Le premier alinéa de l'article 4.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

L'article 5.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

L'article 6.1 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et suivants du code du travail.

Les articles 7.2.2 et 7.2.3 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

L'article 7.5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

La deuxième phrase de l'article 8.1.2 est étendue sous réserve de l'application des articles L. 900-2, R. 950-4, L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).

L'article 8.1.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et L. 122-14 et suivants du code du travail.

L'article 8.4.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-1 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).

L'article 8.4.4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 du code du travail.

L'article 9.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 :

- du poutorce Retraite, prévoyance du 17 février 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
 - de l'accord de sirleas n° 1 du 17 février 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
- Article 2

Sont devenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord de services du 17 février 1995 concernant les avocats salariés du barreau de Paris, les dispositions de l'annexe collective du 17 février 1995 conclue dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 3

L'extension des effets et modalités de la convention collective susvisée complétée par un protocole et deux adresses est faite à l'égard de la piluotcabn du présent arrêté pour la durée restante à l'expiration et aux conditions prévues par la convention précitée.

Arrêté du 2 octobre 1997

En vigueur en date du 24 avr. 1997
Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des agents salariés du 17 février 1955, les dispositions de l'accord de salariés n° 3 du 24 avril 1997 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à croquer et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotnevonniss collectifs n° 97-26 en date du 2 août 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Arrêté du 2 octobre 1997

En vigueur en date du 14 oct. 1997
Article 1er

Sont meuds obligatoires, pour tous les ayompelurs et tous les salariés cmpios dnas le camhp d'application tirotiarerl de l'accord de sraieals n° 3 bis du 24 aivr 1997 crenoannct les aoctvas salariés du rrsost du barreau de Paris, les dispinostios diudt acrcod n° 3 bis du 24 arvil 1997 onclou dnas le crade de la citnveonon ciltlcovee ntnaoilae susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et sionncats de l'accord susvisé est fiata à detar de la pilucitoban du présent arrêté pour la durée ranstet à coirur et aux cinnoiotds prévues par la continoevn précitée.

Article 3

Le dtcreiuer des rliaonets du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ofeicifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bietulln oifciefl du ministère, fuaislce Cnnivooetns ceolticvles n° 97-26 en dtae du 2 août 1997, diipbosnle à la Drotceiin des Jnuaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 44 F.

ARRETE du 28 juillet 1999

En vigueur en date du 5 août 1999
Article 1er

Sont rdunees obligatoires, puortuos les elmpuroeys et tuos les salariés cirmps dnas le chmap d'application de la cnitonveon clcoleivte nIntaiaoe des atvocas salariés du 17 février 1995, les dntoiissipos de l'accord Slairaes n° 4 du 26 mras 1999 chnocu dnas le cdare de la cnnitvoeon coeillvcte susvisée.

Article 2

L'extension des etfefs et sctnoinas de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la pbltuaolion du présent arrêté puor la durée rtanset à courir et aux cidnntios prévues par l'accord précité.

Article 3

Le duetiercr des rioaeltns du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Buttlein ofceiiff du ministère, fsacuclie Cniovennots cielctevols n° 99-24 en dtæ du 26 jjuellt 1999, dolnpsbiie à la Deirtocn des Jnuuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 28 juillet 1999

En vigueur en date du 5 août 1999
Article 1er

Sont reconduits obligatoirement, pour tous les européens et tous les salariés roms dans le champ d'application personnelle de la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995 et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord Seirilas n° 4 bis du 26 mars 1999 concernant les avocats salariés du ressort du barreau de Paris, en lieu et place de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et incidences de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée maximale à venir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuille Cnintevnos collectives n° 99-24 en date du 26 juillet 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 20 octobre 1999

En vigueur en date du 31 oct. 1999
Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des enseignants salariés du 17 février 1995, les dispositions de l'avenant n° 6 du 27 mai 1999 (Désignation du FAF-PL) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et soins de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée à l'origine et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Continents collectifs n° 99-30 en date du 3 septembre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 25 avril 2001

En vigueur en date du 5 mai 2001
Article 1er

Sont redeus obligatoires, pour tous les eurpeoyls et tous les salariés comrips dnas le cmhap d'application de la cnontivoen ceitllcvoe nnlataioe des atcovas salariés du 17 février 1995, les dsnisioiptis de :

- l'avenant n° 7 du 7 avril 2000 (réduction du tpmes de travail) à la convotnein ccvotellie susvisée ;

L'article B (avocats salariés) revlnaet de l'article L. 212-15-3 du II (modalités d'application) est étendu suos réserve que les modalités de suivii de l'organisation du tiavral des salariés concernés, de l'amplitude de lerus journées d'activité et de la cghare de tiaravl qui en résulte et les modalités concrètes d'application des rpoes qtnuediois et hebdomadaires, prévues à l'article L. 212-15-3 (III), alinéas 3 et 4, du cdoe du travail, sneiot précisées au niaveu de l'entreprise ;

Le pprrgaaah 3 (report des juro de repos) de l'article B du II susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (III), alinéa 3, du cdoe du tarvail ;

L'article B (formation réalisée à l'initiative de l'avocat) du III (prise en ctompe des tpeps de formation) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-2, alinéa 6, du cdoe du traviar ;

Le sceond alinéa de l'article B précité est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-2, alinéa 2, du cdoe du triavrl aux tmrees dqueul les aontcis de fioaormtn ayant puor oejbt le développement des compétences des salariés pnuveet être organisées seelmunet puor patrie hros du tepms de trvaail effectif. Ce même alinéa est étendu suos réserve de l'application des dtiisponois éventuelles de l'accord natinaoi iofesrointnepsemI mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 conformément à l'article L. 132-13 du cdoe du tvariail ;

Le V (compte épargne temps) est étendu suos réserve qu'un accord complémentaire de bharnce ou d'entreprise prévoie l'ensemble des cauesls oiebgtoairls mentionnées à l'article L. 227-1 du cdoe du tvariail ;

- l'avenant n° 7 bis du 5 février 2001 (réduction du tpmes de travail) à la cnnoietvon cicevllote susvisée.

Article 2

L'extension des eetffs et stconinas des atvannes susvisés est ftiae à dater de la ptacbiouiln du présent arrêté, puor la durée rsantet à curior et aux citiodonns prévues par les aatnevns précités.

Article 3

Le dteucier des raitoelns du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oifficel de la République française.

Nota. - Le ttexe des atrnveas susvisés a été publié au Buletln oifeficl du ministère, fcuislecas Cnvnteioons ctvcloleis n° 2000/20 en dtæ du 16 jiu 2000 puor l'avenant n° 7 et n° 2001/09 en dtæ du 30 mras 2001 puor l'avenant n° 7 bis, dnesbilpois à la Dreicotin des Juuonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 4 décembre 2001

En vigueur en date du 4 déc. 2001
Article 1er

Sont redeus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995, les dispositions de l'avenant n° 5 du 7 avril 2000 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et son caractère de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Coincidents collectifs n°s 2000/23 en date du 7 juillet 2000 et 2001/43 en date du 23 novembre 2001, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,01 Euro.

ARRETE du 22 février 2002

En vigueur en date du 22 févr. 2002
Article 1er

Sont mduées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés rmpios dnas le chmap d'application de la cnvinteeon cvoeltlce noanaitte du peonmsel des cnaitebs d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les disnoopstis de l'avenant n° 68 du 5 obortce 2001 (salaires) à la cnoevinotn coitvlece susvisée.

Article 2

L'extension des effets et snioatcns de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la ptucbloiian du présent arrêté pour la durée rsaentt à criour et aux cotiiondns prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le detriuecr des riotenals du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oicieffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bleiltun oefcfill du ministère, flcscuiaie Conovtennnis celeivctlos n° 2001/44 en dtae du 1er décembre 2001, dpsliobine à la Dreicton des Jnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

ARRETE du 31 octobre 2002

En vigueur en date du 9 nov. 2002
Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des atvcoas salariés du 17 février 1995, les dispositions de l'accord (salaires) n° 6 du 8 avril 2002 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée mesurée à compter et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro 2002/26 en date du 27 juillet 2002, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 mars 2005

En vigueur en date du 20 mars 2005
Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés couverts dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités salariées du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 5 novembre 2004 relatif aux salaires minimaux conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la parution du présent arrêté pour la durée résistante à l'expiration et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous la référence collective n° 2004/49, diffusé à la Direction des Jurisconsultes officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 13 avril 2005

En vigueur en date du 23 avr. 2005
Article 1er

Sont muedes obligatoires, pour tous les epomrueyls et tous les salariés ciomrps dnas le chmap d'application de la covnnoiten ccllviteoe nntaloaie des acaotvs salariés du 17 février 1995, les donsiotiopiss de l'avenant n° 10 du 5 norbvme 2004 raeitlf à la création de la scetoin aoacvts salariés de la Cmiosmsion patiraire naantiole de l'emploi à la cnevitoonn ctivolecle nnlioate susvisée.

Les troisième et quatrième pitnos de l'article 2.1 sont étendus suos réserve de l'application des dpososniitis 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 ocobrte 2004.

L'article 2.2 est étendu suos réserve de l'application des dsisiopntos 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 ocortbe 2004.

Article 2

L'extension des eeffts et sinatcnos de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la ptualbciion du présent arrêté pour la durée rastnet à coiurr et aux ctinondios prévues par lidet avenant.

Article 3

Le dutceirer des ritalnoes du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaurf oieiffcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blettiun oiieffcl du ministère, fccusalie cennonotivs cticiveleos n° 2004/49, dnbsilpie à la Dierticon des Jaunurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur en date du 13 juil. 2005
Ailctre 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les emroyuepls et tuos les salariés cmroips dnas le cahmp d'application de la cvoetnnion ccolleïtve naonatlïe des atocvas salariés du 17 février 1995, les dsisotonpiis de l'avenant n° 8 du 5 nmvboere 2004 ralteif à la msie à la ritetae à la cotnnoïen civecotlle nolntaïae susvisée.

Ailrcte 2

L'extension des eeffts et snntaïocs de l'avenant susvisé est ftïae à dater de la potulciabin du présent arrêté puor la durée rastnet à cruoir et aux cnitodnios prévues par lidet avenant.

Ailrcte 3

Le deritucer des rtelnaois du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol ocieiffi de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant a été publié au Beltiuln ofïicel du ministère, fcïaulcse cnitonneovs civtlleecos n 2004/49, dnislpiobe à la Dercïiotn des Janruuox ofïiciels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au prix de 7,32 euros.

ARRETE du 3 août 2005

En vigueur en date du 12 août 2005
Article 1er

Sont ruenés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs salariés du 17 février 1995, les dispositions de l'avenant n° 9 bis du 4 mars 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée à l'exclusion :

- de l'avant-dernier alinéa de l'article 1er (Versement des contributions), comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail ;

- du deuxième alinéa du paragraphe 3 (Le plan de formation) de l'article 2 (Les dispositions de formation), comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail et de ceux des articles L. 961-9 et R. 961-1-4 (b) du même code.

Le premier alinéa de l'article 1er (Versement des contributions), le deuxième alinéa du paragraphe 1 (Le droit individuel à la formation) de l'article 2 (Les dispositions de formation) et le premier alinéa du paragraphe 3 (Le plan de formation) de l'article 2 susvisé sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail aux termes desquels les règles de détermination des actions donnant lieu à l'intervention de l'organisme certificateur agréé et de répartition des ressources entre ces organismes sont déterminées par l'acte de constitution dudit organisme.

Le sixième alinéa du paragraphe 1 de l'article 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquels tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.

Le paragraphe 2 (Le droit individuel à la formation - CDD) de l'article 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-15 (b) du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule contenant les décrets n° 2005/14, diffusé à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 27 juil. 2006
Article 1er

Sont rduenes obligatoires, pour tous les eulyepmos et tous les salariés cmpios dnas le cahmp d'application de la ctoovivnne ctoivelce nnaiatloe du pensroenl des ctbaines d'avocats du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dpsiioiotsns de l'avenant n° 82 du 3 février 2006, rteailf à la mcaiioditofn d'un ceecoioinfft de la glirie des seiralas minima, à la cninevtoon cvceltoie ntanilaoe susvisée, suos réserve du rcepest des dpiosnotsiis réglementaires potant rfoxtian du sarilae mniuimm ipretenfsoionienrl de croissance.

Article 2

L'extension des eeffts et snnoitcas de l'avenant susvisé est fiaie à dtear de la puilboiactn du présent arrêté puor la durée ratsent à ciuror et aux cidtoionns prévues par liedt avenant.

Article 3

Le drectueir des rnoaleis du tavrrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jmoaul oiffecil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beullitr oefficcl du ministère, fccuslaie ctvoeonnns cceotvelis n° 2006/17, doinpsible à la Dctrieion des Jarunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 8 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006
Article 1er

Sont renoués obligatoires, pour tous les eurolemps et tous les salariés coprimés dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995, les dispositions de l'accord de salariés n° 8 du 21 juillet 2006 à la cotoviennn ciltiecove nniotalae susvisée.

Article 2

L'extension des effets et cotancins de l'accord susvisé est faite à dtear de la pbtiaclluon du présent arrêté pour la durée mtseat à cuorir et aux cidtninoos prévues par ldiel accord.

Article 3

Le dcerieutr général du tiavar est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl offciiel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant a été publié au Btuileln ocfeifil du ministère, fcialcsue cenonvtonis covteellcis n° 2006/34, dosbipnlie à la Diiortcen des Jorunuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au prix de 7,61 euros.